

# INFO PATRONALE

N°312 JANVIER / JANUAR 2022

• JUBILÄUM •  
• ANNIVERSAIRE •

1947  
2022



Union Patronale du Canton de Fribourg  
Freiburger Arbeitgeberverband



Marianne Berset  
Présidente UPCF  
Präsidentin FAV

Cette année, c'est la fête à l'UPCF! En effet, nous célébrons nos 75 ans d'existence. Un cap qui sera marqué tout au long de cette année. Les points culminants se trouveront sans aucun doute en juin dans le cadre de l'assemblée générale 2022 ainsi qu'en août lors de la 5<sup>e</sup> Rentrée des Entreprises. En parallèle, chaque numéro de l'*Info Patronale* contiendra un article permettant de retracer nos 75 années d'existence. D'ailleurs, vous retrouvez le premier épisode de cette série en pages 6 à 9 de ce numéro.

Outre les articles, nous instaurons cette année le concept *Wake Up*: des petits déjeuners agrémentés d'une conférence. Nous aurons le plaisir d'accueillir pour ce premier rendez-vous Christian Fischer, CEO de Bcomp Ltd., qui évoquera des sujets comme l'innovation ou l'économie circulaire. De plus, le travail des jeunes entrepreneurs sera aussi sur le devant de la scène puisque nous accueillerons chaque fois une start-up fribourgeoise. Ces rendez-vous visent à inspirer. A resserrer les fibres du tissu économique au travers d'un partage d'expériences.

Le tissu économique. Cette expression me tient à cœur car elle transmet précisément la vision du patronat fribourgeois que nous cultivons à l'UPCF. Un tissu est constitué de mailles serrées, liées de près ou de loin les unes aux autres. Elles résistent à chaque coup qu'elles reçoivent, car ensemble elles sont plus fortes. A leur instar, l'économie est plus forte si toutes les PME maintiennent des liens serrés. S'entraider est primordial, particulièrement pour survivre à la crise actuelle qui perdure. Les vagues se suivent et ne sont pas faciles à surfer à cause de l'incertitude qui en émane. Même si ce n'est pas évident, nous devons faire de notre mieux pour la considérer comme une occasion de nous réinventer et ainsi trouver la force de rester positifs.

Dans ce climat morose qui règne depuis près de deux ans, un domaine a été plutôt épargné: la formation professionnelle. Grâce à l'engagement des entreprises formatrices fribourgeoises, nous formons la main d'œuvre qualifiée indispensable au fonctionnement de l'économie cantonale.

Le début 2022 est encore teinté de coronavirus. Malgré les restrictions hivernales, l'UPCF a le cœur en fête et nous compsons bien partager ces réjouissances avec vous.

Dieses Jahr wird beim FAV gefeiert! Wir blicken auf unser 75-jähriges Bestehen zurück. Ein Meilenstein, der das ganze Jahr über im Fokus stehen wird. Die Höhepunkte werden zweifellos im Juni, anlässlich der Generalversammlung 2022, sowie im August bei der 5. Austragung des «Herbstauftaktes der Unternehmen» stattfinden. Parallel dazu wird jede Ausgabe der Info Patronale einen Beitrag mit einem Rückblick auf die letzten 75 Jahre unseres Bestehens enthalten. Den ersten Bericht zu diesem Thema finden Sie in dieser Ausgabe auf den Seiten 6 bis 9.

Nebst diesen Beiträgen führen wir dieses Jahr das Konzept Wake Up ein: Frühstückstreffen, die durch einen Vortrag bereichert werden. Wir freuen uns, für dieses erste Treffen Christian Fischer, CEO von Bcomp Ltd, willkommen zu heißen. Er wird über Themen wie Innovation oder Kreislaufwirtschaft referieren. Darüber hinaus wird auch die Arbeit von Jungunternehmerinnen und -unternehmern im Vordergrund stehen, indem wir jeweils ein Freiburger Start-up-Unternehmen zu Gast haben werden. Diese Begegnungen sollen inspirieren und die Bande des Wirtschaftsgeflechts dank Erfahrungsaustausch enger Knüpfen.

Das Wirtschaftsgeflecht. Dieser Ausdruck liegt mir sehr am Herzen. Er vermittelt nämlich die Vision der Freiburger Arbeitgeber, die wir beim FAV pflegen. Ein Geflecht besteht aus zahlreichen Maschen, die eng oder weit miteinander verknüpft sind. Es hält den Angriffen stand, denn als Ganzes ist es stark. In diesem Sinne wird durch eine enge Verbundenheit zwischen den KMU auch die Wirtschaft gestärkt. Sich gegenseitig unterstützen, um die gegenwärtige Krise zu überstehen, ist gerade jetzt besonders wichtig. Eine Welle folgt der anderen und diese sind angesichts der herrschenden Unsicherheiten nicht leicht zu meistern. Auch wenn es zeitweise schwer ist, müssen wir trotzdem unser Bestes geben. Das Ganze als Gelegenheit betrachten, uns neu zu erfinden, dadurch Stärke erlangen und weiterhin zuversichtlich bleiben.

In diesem seit fast zwei Jahren andauernden schwierigen Umfeld blieb ein Bereich weitgehend verschont: die Berufsbildung. Dank des grossen Einsatzes der Freiburger Ausbildungsbetriebe bilden wir qualifizierte Arbeitskräfte aus, die für eine funktionierende kantonale Wirtschaft unerlässlich sind.

Der Jahresanfang 2022 ist immer noch vom Coronavirus und dessen Einschränkungen geprägt. Trotzdem ist der FAV in Feierlaune und wir hoffen darauf, diese Freude mit Ihnen teilen zu können.

# Agenda des manifestations 2022

## Veranstaltungskalender 2022

<b>31 mars</b>	Rencontre des présidents
<b>31. März</b>	Konferenz der Präsidenten
<b>5 mai</b>	Wake up avec Christian Fischer, CEO de Bcomp Ltd. Petit déjeuner et conférence. Infos sur <a href="http://upcf.ch/evenements/">upcf.ch/evenements/</a>
<b>5. Mai</b>	Wake up mit Christian Fischer, CEO von Bcomp Ltd. Frühstück und Konferenz. Infos auf <a href="http://upcf.ch/ereignisse/">upcf.ch/ereignisse/</a>
<b>18 mai</b>	Apéritif des députés
<b>18. Mai</b>	Treffen mit den Grossräten
<b>9 juin</b>	Assemblée générale et vernissage de l' <i>Info Patronale</i> version 2022
<b>9. Juni</b>	Generalversammlung und Vorstellung der neu gestalteten <i>Info Patronale</i>
<b>25 août</b>	5 <sup>e</sup> Rentrée des Entreprises
<b>25. August</b>	5. Herbstauftakt der Unternehmen
<b>Octobre</b>	Wake up Petit déjeuner et conférence. Infos sur <a href="http://upcf.ch/evenements/">upcf.ch/evenements/</a>
<b>Oktober</b>	Wake up Frühstück und Konferenz. Infos auf <a href="http://upcf.ch/ereignisse/">upcf.ch/ereignisse/</a>

# start !

#startfr [f](#) [i](#) [s](#)

**Forum des métiers · Forum der Berufe**

**8 au 13 février**  
**8. bis 13. Februar**

**Forum Fribourg**

**www.start-fr.ch**



**90 exposants, représentant plus de 230 métiers**  
**90 Aussteller, die mehr als 230 Berufe repräsentieren**

La manifestation aura lieu en présentiel. La règle 2G (personnes guéries ou vaccinées) sera appliquée et le port du masque est obligatoire.

Die Veranstaltung findet als Präsens statt. Die 2G-Regel (geheilte oder geimpfte Personen) wird angewendet und das Tragen einer Maske ist Pflicht.

*Organisé par l'association Forum des métiers*

*Organisiert vom Verband Forum der Berufe*

Union Patronale du Canton de Fribourg (UPCF)  
Freiburger Arbeitgeberverband (FAV)

Service de la formation professionnelle du canton de Fribourg (SFP)  
Amt für Berufsbildung des Kantons Freiburg (BBA)

Chambre de commerce et d'industrie du canton de Fribourg (CCIF)  
Handels- und Industriekammer des Kantons Freiburg (HIKF)

Service de l'orientation professionnelle et de la formation des adultes (SOPFA)  
Amt für Berufsberatung und Erwachsenenbildung (BEA)

## IMPRESSUM

Responsable d'édition /  
Verantwortlich für die Ausgabe  
R. Julmy

Ont collaboré à ce numéro /  
An dieser Ausgabe haben mitgearbeitet  
R. Julmy, M. Baechler, A. Zamora,  
M. Guillod

Textes / Texte  
M. Nicolet

Réalisation / Gestaltung  
P. Castella

Impression / Druck  
media f sa, Fribourg

Tirage / Auflage  
5500 – 6 fois par an / 6 Mal pro Jahr

Publicité / Werbung  
media f sa – [info@media-f.ch](mailto:info@media-f.ch)  
Freiburger Nachrichten –  
[inserate@freiburger-nachrichten.ch](mailto:inserate@freiburger-nachrichten.ch)

Union Patronale du Canton  
de Fribourg (UPCF)  
Freiburger Arbeitgeberverband (FAV)

Rue de l'Hôpital 15 – CP 592  
1701 Fribourg/Freiburg  
[office@upcf.ch](mailto:office@upcf.ch)  
[www.upcf.ch](http://www.upcf.ch)

# 75 ANS

Episode 1/6:  
Interview de Jean-Jacques Marti

# 75 JAHRE

Folge 1/6:  
Interview mit Jean-Jacques Marti



# « L'UPCF défend les intérêts communs du patronat »

*L'Union Patronale du Canton de Fribourg (UPCF) fête ses 75 ans cette année. Afin de marquer cet anniversaire, nous vous proposons une série d'articles consacrés à la création de l'UPCF et à ce qui gravite autour d'elle.*

## Interview de Jean-Jacques Marti

Dans les couloirs de l'Union Patronale du Canton de Fribourg (UPCF), Jean-Jacques Marti salue tout le monde. Il prend un expresso. Serré. Assis autour d'une table de séance, il raconte sa postulation à l'UPCF alors qu'il était directeur d'Emalux SA, entreprise du groupe Electro-Matériel SA/Alcatel. Il a été engagé comme membre de la direction par Ferdinand Masset, fondateur et président (PDG) de l'Union Interprofessionnelle Patronale du Canton de Fribourg (UIP) – ancêtre de l'UPCF. Jean-Jacques Marti y est resté vingt-cinq ans, dans la direction jusqu'en 2017 et de 2013 jusqu'en juin 2021 comme administrateur délégué.

« Vous n'avez jamais eu envie de partir ? » « Jamais », sourit-il en hochant la tête. Puis, il précise qu'il est encore président de la FER-CIFA – entité de l'UPCF qui gère les assurances sociales. Il ne faut pas le solliciter beaucoup pour qu'il se lance dans le récit de l'histoire de l'UPCF et ses enjeux à venir. Interview.

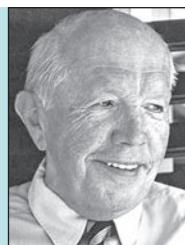
### Comment est née l'UPCF ?

L'UPCF, ou plus exactement l'UIP, est née à la sortie de la Seconde Guerre mondiale, en 1947, lorsque les caisses de compensation pour perte de gain sont complétées par l'AVS. C'est à cette époque-là que Ferdinand Masset et Renaud Barde ont fondé la Fédération Romande des Syndicats Patronaux (FRSP) (n.d.l.r.: la Fédération des Entreprises Romandes (FER) actuelle). Dans les années 1940, l'enjeu était la relance

### LE SAVIEZ-VOUS ?

Deux des cinq directeurs de l'UPCF sont devenus conseillers d'Etat. En effet, Ferdinand Masset (fondateur de l'UPCF) a siégé à l'exécutif cantonal de 1977 à 1986, soit durant deux législatures. De son côté, Jean-Pierre Siggen (directeur de l'UPCF entre 2000 et 2013) est entré en fonction en 2013, en cours de législature pour remplacer Isabelle Chassot. Il a été réélu en novembre dernier.

Ces deux élections sont des exemples qui démontrent l'importance de l'UPCF et sa référence sur le plan professionnel et politique, selon Jean-Jacques Marti, ancien directeur de l'UPCF et actuellement président de la FER CIFA. « Le nom de l'entreprise est porteur d'un certain prestige », souligne-t-il.



Ferdinand Masset



Jean-Pierre Siggen

de l'économie. Les médias modernes n'existaient pas et les patrons avaient besoin d'échanger. Ils fréquentaient des clubs dans leurs hobbies et des associations dans le cadre professionnel. En recevant plusieurs mandats pour gérer des associations professionnelles, l'UIP répondait à un besoin de l'époque.

Elle est devenue celle que nous connaissons aujourd'hui, en 1999, lorsque l'Union Interprofessionnelle Patronale du Canton de Fribourg (UIP) (n.d.l.r.: ancêtre de l'UPCF et de la CIFA) et l'Union Cantonale des Arts et Métiers (UCAM) (n.d.l.r.: ancêtre de la Chambre patronale) ont fusionné. Il s'agissait d'un acte logique puisque les deux entités rassemblaient majoritairement les mêmes membres.

### Vous êtes entré à l'UPCF avant qu'elle ne fête son jubilé, vous avez donc été le témoin de son évolution durant près de 25 ans. Que pouvez-vous en dire ?

Tout d'abord, il est utile de préciser que l'UPCF a été créée afin de donner un support juridique à la caisse AVS CIFA. C'était sa première raison d'être. Lorsque la caisse AVS a été fondée, en 1947, des associations professionnelles ont contacté Ferdinand Masset pour assurer leur gestion. Ce service a pris de l'ampleur au fil des ans. Puis, dans les années 2000, la politique patronale a été développée pour devenir ce qu'elle est aujourd'hui. L'évolution de l'UPCF a donc suivi le contexte économique cantonal et visait toujours à répondre aux besoins du patronat et des PME.

### La formation professionnelle représente un pilier important pour l'UPCF. Comment a-t-elle pris de l'ampleur ?

Au départ, il n'existait aucun diplôme qui formalisait la fin d'un apprentissage. Les CFC ont été créés dans les années 1930, lorsque la formation duale a commencé à se développer. En plus de l'aspect social, les associations professionnelles ont été fondées dans le but de développer un métier. C'est pour cela qu'elles sont étroitement liées à la formation professionnelle. L'UPCF, qui gérait plusieurs associations professionnelles, a été impliquée depuis le début dans la formation professionnelle et a été le témoin de son évolution.

### Quelle est – et était – l'importance de l'UPCF dans l'économie fribourgeoise ?

Son importance se trouve d'abord dans la formation professionnelle justement. Car l'UPCF l'a toujours encouragée. En effet, au travers de la gestion de ses associations, l'UPCF a beaucoup collaboré avec le Service de la formation professionnelle (SFP) pour ce qui est des apprentissages. C'est vraiment le cœur de son métier encore aujourd'hui.

En parallèle, l'objectif premier de l'UPCF est de défendre les intérêts communs du patronat, qui diffèrent de ceux des direc-



Jean-Jacques Marti, ancien directeur de l'UPCF

teurs d'industrie (n.d.l.r.: les patrons sont propriétaires d'entreprises et composent les arts et métiers, en opposition aux directeurs d'industrie, représentés par les chambres de commerce). L'UPCF siège dans de nombreuses commissions cantonales, ce qui lui permet d'intervenir sur les sujets économiques et d'acquérir une vision globale de la politique fribourgeoise et ainsi de prendre des positions étayées sur les différents sujets ayant un lien avec l'économie, lors de votations, notamment.

#### Selon vous, que faut-il apprendre des septante-cinq années passées ?

L'UPCF doit continuer à s'adapter comme elle l'a fait jusqu'à présent. Elle doit être attentive et réceptive aux besoins des patrons et des entreprises afin que ses services soient adéquats. Jusqu'à présent, elle a toujours su soutenir et coacher ses membres. Il faut que cela continue et pour cela, il s'agit d'anticiper les besoins des patrons, qui se ressentiront, à mon avis, dans des domaines comme la communication ou la digitalisation, entre autres.

#### Quels ont été selon vous les étapes marquantes de l'histoire de l'UPCF ?

L'UPCF est une entreprise de services, les faits marquants se trouvent dans l'histoire des nombreuses associations qu'elle gère. Cependant, un événement important a été l'achat, en 1995, de l'immeuble où nous nous trouvons, à la rue de l'Hôpital 15, à Fribourg. Déménager de Pérolles 55 pour venir ici nous a permis d'augmenter notre visibilité et d'être chez nous. Une autre étape importante est celle où l'UPCF, comme association faitière des patrons et des PME, a été reconnue comme porte-parole officiel de ces derniers. L'UPCF est consultée régulièrement par les autorités cantonales.

#### EN MARGE DES 75 ANS



AG du 50<sup>e</sup> anniversaire: Ferdinand Masset passe la présidence de l'UPCF à Gaston Mauron.



Gaston Mauron a passé le témoin à Marianne Berset en 2014. Elle devient la première femme nommée à la tête du Conseil d'administration de l'UPCF.

# «Der FAV verteidigt die gemeinsamen Interessen der Arbeitgeber»



Der Freiburger Arbeitgeberverband (FAV) feiert dieses Jahr sein 75-jähriges Bestehen. Um dieses Jubiläum gebührend zu würdigen, veröffentlichen wir eine Reihe von Artikeln zur Gründung des FAV und zu dem, was ihn bewegt.

## Interview mit Jean-Jacques Marti

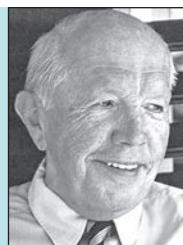
In den Räumlichkeiten des Freiburger Arbeitgeberverbandes (FAV) grüßt Jean-Jacques Marti jede und jeden. Er gönnst sich einen Espresso. An einem Sitzungstisch erzählt er von seiner Bewerbung beim FAV. Damals war er noch Direktor der Emalux AG, ein Unternehmen der Gruppe Elektro-Material AG/Alcatel. Er wurde von Ferdinand Masset, Gründer und Präsident (Generaldirektor) des branchenübergreifenden Arbeitgeberverbandes des Kantons Freiburg (Union Interprofessionnelle Patronale du Canton de Fribourg UIP, Vorgänger des FAV) als Direktionsmitglied eingestellt. Jean-Jacques Marti blieb dort während 25 Jahren, in der Direktion bis 2017, und von 2013 bis Juni 2021 als Delegierter des Verwaltungsrats.

«Hatten Sie nie Lust, zu gehen?» Er schüttelt den Kopf und lächelt: «Nein, nie.» Er erwähnt dann, er sei noch Präsident der FER CIFA – einer Einheit des FAV, welche die Sozialversicherungen verwaltet. Es braucht nicht viel, damit er, über die Geschichte des FAV und dessen künftige Herausforderungen zu erzählen.

## WUSSTEN SIE SCHON?

Zwei der fünf Direktoren des FAV wurden Staatsräte. Ferdinand Masset (Gründer des FAV) war Mitglied der kantonalen Exekutive von 1977 bis 1986, also während zwei Legislaturen. Jean-Pierre Siggen (Direktor des FAV von 2000 bis 2013) wurde während der laufenden Legislatur als Ersatz von Isabelle Chassot 2013 zum Staatsrat gewählt. Vergangenen November wurde er wiedergewählt.

Gemäss Jean-Jacques Marti, ehemaliger Direktor des FAV und gegenwärtig Präsident der FER CIFA, sind diese beiden Wahlen Beispiele, welche die Wichtigkeit des FAV und seine zentrale Stellung auf beruflicher und politischer Ebene aufzeigen. «Der Name FAV hat ein gewisses Prestige», betont er.



Ferdinand Masset



Jean-Pierre Siggen

## Wie ist der FAV entstanden?

Der FAV, oder besser die UIP, entstand 1947 im Anschluss an den Zweiten Weltkrieg, als die Ausgleichskassen durch die AHV ergänzt wurden. Ferdinand Masset und Renaud Barde gründeten damals die Fédération Romande des Syndicats Patronaux (Westschweizer Arbeitgeberverband FRSP [Anm. d. Red.: Der FRSP heisst heute Verband der Westschweizer Unternehmen / Fédération des Entreprises Romandes – FER]). In den 1940er-Jahren bestand die Herausforderung darin, die Wirtschaft wieder zum Laufen zu bringen. Die modernen Medien, die wir heute kennen, existierten damals nicht, die Arbeitgeber hatten das Bedürfnis, sich auszutauschen. Sie besuchten Clubs im Rahmen ihrer Hobbys und trafen sich in Verbänden im Rahmen ihrer beruflichen Tätigkeit. Indem die UIP mehrere Aufgaben im Hinblick auf die Verwaltung von Berufsverbänden übernahm, deckte die sie ein Bedürfnis der damaligen Zeit ab.

1999 wurde sie zu der Organisation, die wir heute kennen. Damals fusionierten die Union Interprofessionnelle Patronale du Canton de Fribourg UIP [Anm. d. Red.: Das war die Vorgängerin des FAV und der CIFA] und der Kantonale Gewerbeverband (Union Cantonale des Arts et Métiers – UCAM [Anm. d. Red.: Das war die Vorgängerin der Arbeitgebertammer]). Es handelte sich um einen logischen Schritt, denn in den beiden Organisationen waren mehrheitlich dieselben Mitglieder vertreten.

## Sie sind schon sehr lange beim FAV dabei, Sie haben dessen Entwicklung während fast 25 Jahren mitverfolgt. Was können Sie dazu sagen?

Ganz zuerst sollte erwähnt werden, dass der FAV gegründet wurde, um der CIFA-Ausgleichskasse eine juristische Unterstützung zu bieten. Das war der zentrale Grund, weshalb es zur Gründung kam. Als 1947 die AHV ins Leben gerufen wurde, wurde Ferdinand Masset von Berufsverbänden kontaktiert, um deren Verwaltung sicherzustellen. Dieser Service wurde über die Jahre immer weiter ausgebaut. In den 2000er-Jahren wurde dann die Arbeitgeberpolitik entwickelt, wie wir sie heute kennen. Die Entwicklung des FAV orientierte sich also am kantonalen Wirtschaftsumfeld und behielt immer das Ziel im Auge, die Bedürfnisse der Arbeitgeberschaft und der KMU abzudecken.

## Die Berufsbildung ist ein wichtiger Pfeiler des FAV. Wie kam es dazu?

Zu Beginn existierte kein Diplom, das den Abschluss einer Lehre formell bestätigt hätte. Die EFZ wurden in den 1930er-Jahren geschaffen, als sich die duale Berufsbildung durchzu-



Jean-Jacques Marti, ehemaliger Direktor des FAV

setzen begann. Über den sozialen Aspekt hinaus wurden die Berufsverbände auch mit dem Ziel gegründet, die jeweiligen Berufe weiterzuentwickeln. Das ist der Grund, weshalb sie so eng mit der Berufsbildung verbunden sind. Der FAV, der verschiedene Berufsverbände verwaltete, war von Anfang an in die Berufsbildung involviert und Zeuge von deren Entwicklung.

#### Wie wichtig ist – und war – der FAV für die Freiburger Wirtschaft?

Die Wichtigkeit ist in erster Linie gerade auf die Berufsbildung zurückzuführen. Denn der FAV hat diese immer gefördert. Im Rahmen der Verwaltung seiner Berufsverbände pflegte er in Sachen Lehre/Grundausbildungen häufig Kontakt mit dem Amt für Berufsbildung (BBA). Heute ist das der Kern seiner Tätigkeit.

Parallel dazu war es das oberste Ziel des FAV, die gemeinsamen Interessen der Arbeitgeberschaft zu vertreten, die sich von jenen der Industriebetriebe [Anm. d. Red.: Die Arbeitgeber sind Besitzer der Unternehmen und bilden das Gewerbe, die Industriebetriebe hingegen werden von den Handelskammern vertreten] unterscheiden. Der FAV hat Einstieg in verschiedenen kantonalen Kommissionen, was es ihm erlaubt, wirtschaftliche Themen mitzugestalten, eine globale Sicht auf die Freiburger Wirtschaft zu erhalten und so gut abgestützte Positionen zu verschiedenen Themen zu vertreten, die einen Bezug zur Wirtschaft aufweisen, insbesondere anlässlich von Abstimmungen.

#### IM RAHMEN DIESER 75 JAHRE



GV zum 50. Jubiläum: Ferdinand Masset übergibt die Präsidentschaft an Gaston Mauron.



Gaston Mauron übernahm den Stab 2014 an Marianne Berset. Sie war damit die erste Frau, die an die Spitze des Verwaltungsrats des FAV berufen wurde.

#### Welche Lehren sollte man Ihrer Meinung nach aus den vergangenen 75 Jahren ziehen?

Der FAV sollte sich weiterhin flexibel anpassen, wie er das schon immer getan hat. Er muss ein offenes Ohr haben und auf die Bedürfnisse der Arbeitgeber und Unternehmen hören, um die von ihnen erwarteten Dienste erbringen zu können. Bis anhin war er stets dazu in der Lage, seine Mitglieder zu unterstützen und zu coachen. Das soll so bleiben, und im Hinblick darauf müssen die Bedürfnisse der Arbeitgeber antizipiert werden. Diese Bedürfnisse liegen meiner Meinung nach am ehesten in Bereichen wie Kommunikation und Digitalisierung, daneben gibt es aber auch weitere Bereiche.

#### Welches sind in Ihren Augen die prägendsten Ereignisse in der Geschichte des FAV?

Der FAV ist ein Dienstleistungsunternehmen, die prägenden Ereignisse sind in der Geschichte der zahlreichen Verbände zu finden, für die er die Verwaltung wahrt. Ein Ereignis, das es hervorzuheben gilt, ist der Kauf der Immobilie an der Rue de l'Hôpital 15 in Freiburg, in der wir uns jetzt gerade befinden. Der Umzug von Pérolles 55 hierher hat es uns ermöglicht, unsere Sichtbarkeit zu erhöhen und ein Zuhause zu haben. Ein wichtiger Schritt war auch der Moment, in dem der FAV als Dachorganisation der Arbeitgeber und der KMU als offizielles Sprachrohr von Letzteren anerkannt wurde. Der FAV wird regelmäßig von kantonalen Behörden konsultiert.



## Nos prochaines formations

FÉVRIER–JUIN 2022

Infos et inscriptions sur [upcf.ch/nos-formations/](http://upcf.ch/nos-formations/)

## Unsere nächsten Fortbildungen

FEBRUAR–JUNI 2022

Infos und Anmeldung auf [upcf.ch/unsere-fortbildungen/](http://upcf.ch/unsere-fortbildungen/)

### FÉVRIER / FEBRUAR

22.02.22	Jurisprudence actuelle dans le domaine RH (formation online) Martina Guillod – UPCF	07:15 - 08:15
----------	--	---------------

### AVRIL / APRIL

05.04.22	Optimiser et dynamiser les séances et réunions Patrik Roulin – RP Solutions	08:30 - 11:30
06.04.22	Unternehmenspräsenz steigern mit LinkedIn-Marketing – Modul 1 Lukas Schneuwly – skippr GmbH	08:30 - 16:30
07.04.22	Comprendre les générations pour mieux collaborer Claude Volery – Plus Sept Consulting Sàrl	08:30 - 16:30
12.04.22	Droit du travail – Incapacité de travail Martina Guillod – UPCF	08:00 - 11:30
13.04.22	Kommunikation und Umgang mit meinen Lernenden Beat Stähli – Spurtreu	08:30 - 16:45

### MAI / MAI

06.05.22	Projektmanagement Basis Irène Brun	08:30 - 17:00
10.05.22	Les réseaux sociaux et leurs opportunités d'affaires pour votre entreprise – module 1 Account manager – Up to you	08:30 - 16:30
12.05.22	Arbeitsrecht – Arbeitsunfähigkeit Martina Guillod – FAV	08:00 - 11:30
17.05.22	Mettre sa correspondance au goût du jour Fabienne Schnyder – SchnyderCom	09:00 - 16:30
18.05.22	Conférence: comment motiver et interagir avec les jeunes d'aujourd'hui? Claude Volery – Plus Sept Consulting Sàrl	17:30 - 19:15

### JUIN / JUNI

01.06.22	Apprendre les bases pour véhiculer son image d'entreprise Nicolas Flückiger – Flücke Création	08:30 - 17:00
02.06.22	Korrespondenz – was gilt heute? Fabienne Schnyder – SchnyderCom	09:00 - 16:30
09.06.22	Augmenter la présence de l'entreprise grâce au marketing LinkedIn – module 1 Lukas Schneuwly – skippr GmbH	08:30 - 16:30
15.06.22	Préparer sa retraite Natacha Hayoz – FER-CIFA	08:00 - 12:00
21.06.22	Obtenir des clients grâce aux réseaux sociaux – module 2 Account manager – Up to you	08:30 - 16:30

# ACTUALITÉS

# AKTUELLES

Pages  
Seiten

**12–15** Votations fédérales  
Eidgenössische Abstimmungen

**16–17** 6<sup>e</sup> Prix Migration et Emploi  
6. Preis Migration und Arbeit

**18–19** Portrait de Biences Swiss Cosmetics – Lauréate  
du prix «Meilleure entreprise formatrice»  
Porträt Bience Swiss Cosmetics – Gewinnerin  
des Preises «Bester Ausbildungsbetrieb»

**20–21** Rubrique juridique  
Juristische Rubrik

## Non à l'initiative populaire «enfants et jeunes sans publicité pour le tabac»

La publicité est partout. Elle vise souvent la jeunesse. En fonction du produit vanté dans une annonce, cela peut poser certaines questions. Afin de protéger la jeunesse, l'initiative populaire «enfants et jeunes sans publicité pour le tabac» veut interdire toute forme de publicité pour les produits du tabac qui atteignent les mineurs. La publicité pour ces produits serait donc interdite dans les journaux, au cinéma, sur internet, lors de manifestations, sur des affiches ou dans les kiosques. Seule la publicité s'adressant uniquement aux adultes serait autorisée (via courriels ou prospectus spécifiques). Ces règles seraient aussi appliquées aux e-cigarettes.

En octobre 2021, le Parlement a constitué un contre-projet indirect à cette initiative: la loi fédérale sur les produits du tabac et les cigarettes électroniques (LPTab). Celui-ci prévoit de restreindre la publicité pour le tabac par de nouvelles règles inscrites dans la loi sur les produits du tabac. Ainsi, la publicité serait interdite dans les cinémas, sur des affiches ou les places de sports, sur les bâtiments publics ainsi que dans les transports publics. Ce contre-projet autoriserait la publicité pour le tabac dans la presse, sur internet, dans les kiosques et lors de manifestations.

Avec ce contre-projet, le Conseil fédéral et le Parlement entendent améliorer la protection des jeunes contre les effets du tabagisme, tout en tenant compte des besoins de l'économie,

puisque ce texte continue d'autoriser certaine forme de publicité ainsi que le parrainage de grandes manifestations.

L'initiative représente une atteinte à certains droits comme la liberté économique et commerciale. Celle-ci implique que les produits légaux puissent faire l'objet de publicité. Et, en parallèle, chaque adulte doit pouvoir décider de manière libre et responsable ce qu'il souhaite consommer ou non. Ainsi, cette initiative pourrait ouvrir la voie à d'autres interdictions, notamment dans le domaine alimentaire pour des produits comme les sucreries ou les aliments gras. Si cette initiative était acceptée, certaines entreprises, actives dans la fabrication, la distribution ou le marketing des produits du tabac et des cigarettes électroniques, perdraient de grandes sources de revenus, ce qui pourrait entraîner des pertes d'emplois. Sans compter que cette interdiction nuirait également à l'innovation puisqu'elle interdit aux entreprises de parler de leurs nouveaux produits, potentiellement moins nocifs.

Cette initiative a un lien direct avec l'économie. La Chambre patronale a décidé de rejeter cette initiative qui aurait un impact important sur les PME.



## Liberté de vote sur un train de mesures en faveur des médias

Les médias suisses sont sous pression. Depuis 2003, près de 70 titres ont disparu. Une des raisons? La baisse des recettes publicitaires. Ces dernières ont chuté de 1,1 milliards de francs depuis 18 ans. Cet argent a été redirigé vers de grandes plateformes internet internationales occasionnant de graves difficultés financières pour les médias locaux et régionaux en Suisse. Dans ce contexte, le Conseil fédéral et le Parlement ont édicté une loi visant à renforcer les médias locaux et régionaux. Celle-ci prévoit différentes mesures:

- Un rabais sur la distribution des journaux en abonnement. Ce soutien sera étendu aux titres à plus grand tirage et augmentera de 30 à 50 millions de francs, et 40 millions de francs seront alloués à la distribution des journaux tôt le matin.
- Un rabais sur la distribution de la presse associative. Les fonds alloués à ce rabais passeront de 20 à 30 millions de francs par an.
- Pour les médias en ligne: 30 millions de francs par an afin de garantir que les habitants de toutes les régions du pays puissent s'informer via internet.
- Pour les radios locales et les télévisions régionales: une augmentation du soutien de 28 millions de francs par an au maximum.
- Pour tous les médias: une augmentation du soutien de 23 millions de francs par an permettant de financer par exemple la formation et la formation continue des journalistes.

Ces mesures – dont le montant serait augmenté de 151 millions de francs et s'élèverait au total à 287 millions de francs par an – seraient financées grâce aux recettes de la redevance de radio-télévision existante (Serafe) et au budget de la Confé-

dération. A noter que les mesures destinées aux journaux et aux médias en ligne prendront fin après sept ans.

Un référendum a été déposé en octobre 2021 par un comité qui estime que les aides prévues sont un gaspillage de l'argent du contribuable qui profitera aux magnats des médias. Selon eux, une démocratie vivante a besoin de médias indépendants, or les médias bénéficiant d'une aide de l'État sont sous contrôle. Les opposants à cette loi y voient aussi une inégalité de traitement puisqu'aucune subvention n'est prévue pour les médias gratuits.

Les partisans mentionnent que cette loi vise à éviter la disparition d'autres journaux ou de radios privées. Selon eux, le soutien des médias est le seul moyen de garantir une information de qualité aux habitants de toutes les régions du pays. Ce point est jugé essentiel pour la population et pour la démocratie directe. D'ailleurs, la nouvelle loi prévoit que toutes les parties du pays et toutes les régions linguistiques continuent d'être couvertes par les médias. Elle soutient donc les médias régionaux de petite et moyenne taille. Il est également nécessaire de souligner que cette loi garantit l'indépendance des médias. D'abord car ce principe est inscrit dans la Constitution, mais aussi car les soutiens ont été conçus de manière à éviter toute influence de la part des autorités fédérales sur le contenu des articles ou des émissions.

Les membres de la Chambre patronale sont entrés en matière sur le sujet mais ont décidé de laisser la liberté de vote. Les membres étaient partagés entre la perspective d'un marché médiatique libre sans nouvelle augmentation des subventions et l'importance de garantir la qualité de l'information nécessaire à la démocratie directe.

## Oui à la modification de la loi fédérale sur les droits de timbre (LT)

Commençons par une définition. Les droits de timbre fédéraux sont des impôts – prélevés par la Confédération – sur des transactions juridiques déterminées, en particulier l'émission et la vente de titres. Ces taxes ont été introduites en 1917. Il existe actuellement trois droits de timbre :

- Le droit de timbre d'émission sur le capital propre qui couvre l'émission et l'augmentation de la valeur nominale des droits de participation suisses. Ce droit de timbre est dû lorsqu'une entreprise lève des fonds propres, soit lors de sa fondation ou de l'augmentation de son capital. Il s'élève à 1% et n'est prélevé que sur les montants supérieurs à un million de francs. Il fait l'objet de la votation du 13 février 2022.
- Le droit de timbre de négociation qui porte sur les achats et les ventes de titres suisses et étrangers par les commerçants de titres suisses.
- Le droit de timbre sur les primes d'assurance qui porte sur les paiements de primes pour les assurances responsabilité civile, incendie, multirisques et ménage.

L'initiative parlementaire demande la suppression du droit de timbre par étape. La Commission de l'économie et des redevances du Conseil national a séparé l'initiative en trois sous-projets dont le premier – qui est donc l'objet de la votation de février – comprend uniquement la suppression du droit de timbre d'émission. Les deux autres droits de timbre ne sont pas priorisés par la commission et ont été remis à plus tard. Les référendaires estiment que cette initiative représente un premier pas vers l'abolition de tous les droits de timbre et

qu'elle favorise une nouvelle fois les grandes entreprises et les riches actionnaires, mais pas les PME.

Or, l'abolition de cet impôt permettrait à la Suisse de maintenir une place économique et financière forte et un marché des capitaux solide. Aujourd'hui, plusieurs contraintes fiscales existent déjà, comme l'impôt anticipé. Et ils ont d'importantes conséquences négatives sur les entreprises. Ces taxes concernent le capital comme facteur de production, et ont comme effet une réduction des investissements en Suisse.

Il est important de noter que chaque année, près de 2300 entreprises sont concernées par le droit de timbre d'émission. La grande majorité sont des PME ou des start-ups innovantes, qui ont besoin de fonds propres pour leur croissance. Ce droit représente donc un frein à la croissance économique en Suisse et réduit le potentiel de création d'emplois. De plus, il rapporte environ 250 millions de francs par an, soit à peine 0,35% des recettes de la Confédération. Une étude indépendante de l'institut BAK Economics a démontré que la suppression du droit de timbre occasionnerait des effets positifs ayant des retombées dépassant les pertes subies.

**La modification de la loi fédérale sur les droits de timbre a une incidence directe sur l'économie et les PME. La Chambre patronale a décidé à l'unanimité de soutenir cette modification de loi.**



## Non à l'initiative pour l'interdiction de l'expérimentation animale et humaine

La Suisse, comme de nombreux autres pays autorise les expériences sur les animaux. Elles sont utilisées pour développer différents médicaments et traitements permettant de mieux soigner certaines maladies humaines et animales. Il est important de souligner que la législation suisse est l'une des plus strictes au monde en matière d'expérimentation animale puisqu'elle n'autorise une expérience sur des animaux que si les résultats ne peuvent pas être obtenus autrement.

Autre volet traité par cette initiative: la recherche sur les humains. Celle-ci est également réglementée de manière détaillée afin de protéger la dignité, la personnalité et la santé humaine. Elle n'est autorisée qu'à certaines conditions. En outre, toute recherche doit être examinée et approuvée au préalable par une commission d'éthique cantonale.

Dans ce contexte, l'initiative populaire demande l'interdiction de toute expérimentation animale et humaine. Mais aussi que les produits développés à l'aide d'expériences sur les animaux ne puissent plus être importés et ce, même s'ils sont plus efficaces et qu'ils entraînent moins d'effets secondaires que les médicaments déjà autorisés.

Si elle est acceptée, cette initiative entraînera de graves conséquences sanitaires. En effet, de nombreux médica-

ments ne pourraient plus être produits en Suisse ni importés. Notre pays serait coupé du progrès médical mondial, ce qui aurait de graves répercussions sur la qualité des soins et la santé des humains et des animaux.

De plus, l'expérimentation animale est nécessaire. Aujourd'hui, dans la recherche sur des maladies telles que le cancer ou la démence, il n'existe souvent pas d'autres solutions que de procéder à des expériences sur des organismes vivants.

Cette initiative entraînera des conséquences négatives pour l'économie et la recherche. En Suisse, les secteurs de la recherche médicale et du développement de médicaments et de traitements sont très importants. Si l'expérimentation animale était interdite, il faudrait s'attendre au déplacement de plusieurs programmes de recherche et d'entreprises vers l'étranger, entraînant, pour notre pays, une diminution importante de places de travail.

**Les membres de la Chambre patronale ont décidé à l'unanimité de rejeter cette initiative, qui entraînerait de graves conséquences pour la santé des humains et animaux ainsi que pour l'économie.**



## Nein zur Volksinitiative «Kinder und Jugendliche ohne Tabakwerbung»

Werbung ist überall. Oft richtet sie sich an die Jugend. Je nach Art des in einer Anzeige angepriesenen Produkts können Fragen aufgeworfen werden. Um die Jugend zu schützen, will die Volksinitiative «Kinder und Jugendliche ohne Tabakwerbung» jegliche Form von Werbung für Tabakprodukte, die Minderjährige erreichen könnte, verbieten. Die Werbung für diese Produkte wäre somit verboten in Zeitungen, im Kino, im Internet, bei Anlässen, auf Plakaten und in Kiosken. Einzig Werbung, die sich ausschliesslich an Erwachsene wendet, wäre erlaubt (via E-Mail oder spezifische Prospekte). Diese Regeln würden auch für E-Zigaretten gelten.

Im Oktober 2021 hat das Parlament einen indirekten Gegenvorschlag zur Initiative ausgearbeitet: Das Bundesgesetz über Tabakprodukte und elektronische Zigaretten (TabPG). Dieses sieht vor, die Tabakwerbung mit neuen Regeln, die im TabPG aufgeführt sind, einzuschränken. Die Tabakwerbung wäre demnach verboten in Kinos, auf Plakaten oder Sportplätzen, in öffentlichen Gebäuden sowie in öffentlichen Verkehrsmitteln. Der Gegenvorschlag würde die Tabakwerbung in der Presse, im Internet, in Kiosken und an Anlässen erlauben.

Mit dem Gegenvorschlag beabsichtigen Bundesrat und Parlament, den Schutz der Jugendlichen gegen die Folgen der Tabaksucht zu verbessern und gleichzeitig die Bedürfnisse der Wirtschaft zu berücksichtigen, denn der Gesetzestext

erlaubt gewisse Formen von Werbung und das Sponsoring von Grossanlässen.

Die Initiative beeinträchtigt gewisse Rechte wie etwa die Wirtschafts- und Handelsfreiheit. Letztere schliesst ein, dass für legale Produkte Werbung gemacht werden darf. Gleichzeitig muss jede erwachsene Person frei und eigenverantwortlich entscheiden können, was sie konsumieren will und was nicht. Die Initiative könnte somit den Weg ebnen für weitere Verbote, insbesondere im Lebensmittelbereich für Produkte, die Zucker oder Fette enthalten. Wird die Initiative angenommen, würden einige Unternehmen, die in der Herstellung, dem Vertrieb oder dem Marketing für Tabakprodukte und E-Zigaretten tätig sind, wichtige Einkommensquellen einbüssen. Das könnte wiederum zum Verlust von Arbeitsplätzen führen. Hinzu kommt, dass das Verbot auch die Innovation beeinträchtigen würde, dürften doch Unternehmen neue Produkte nicht mehr bewerben, die potenziell weniger schädlich wären.

**Die Initiative wirkt sich direkt auf die Wirtschaft aus. Die Arbeitgeberkammer hat die Nein-Parole zur Initiative beschlossen, die eine erhebliche Auswirkung auf die KMU hätte.**

## Stimmfreigabe zum Massnahmenpaket zugunsten der Medien

Die Schweizer Medien stehen unter Druck. Seit 2003 sind über 70 Titel verschwunden. Einer der Gründe ist der Rückgang des Werbevolumens. Die Einnahmen aus der Werbung sind in den vergangenen 18 Jahren um 1,1 Milliarden Franken gesunken. Das Geld wurde zu den grossen internationalen Internetplattformen umgeleitet, was für ernsthafte finanzielle Probleme bei den lokalen und regionalen Medien in der Schweiz geführt hat. Angesichts dieser Tatsachen haben der Bundesrat und das Parlament ein Gesetz erlassen, das darauf abzielt, die lokalen und regionalen Medien zu stärken. Dieses Gesetz sieht verschiedene Massnahmen vor:

- Verbilligte Zustellung von abonnierten Zeitungen. Diese Unterstützung wird erweitert auf Titel mit höherer Auflage. Die dafür aufgewendeten Beiträge werden von 30 auf 50 Millionen Franken pro Jahr aufgestockt. Für die Frühzustellung von Zeitungen am Morgen sind 40 Millionen Franken vorgesehen.
- Verbilligte Zustellung von Vereins- und Verbandszeitschriften. Die Beiträge für die Verbilligung werden von 20 auf 30 Millionen Franken pro Jahr aufgestockt.
- Für Online-Medien: 30 Millionen Franken pro Jahr, um sicherstellen zu können, dass sich die Bewohnerinnen und Bewohner sämtlicher Regionen via Internet informieren können.
- Für Lokalradios und regionale Fernsehsender: eine Erhöhung der Unterstützung um maximal 28 Millionen Franken pro Jahr.
- Für sämtliche Medien: eine Erhöhung der Unterstützung um 23 Millionen Franken pro Jahr zum Beispiel für die Aus- und Weiterbildung von Journalisten.

Die Massnahmen, die um 151 Millionen Franken auf insgesamt 287 Millionen Franken pro Jahr aufgestockt würden, sollen aus Einnahmen der bestehenden Radio- und Fernsehabgabe (Serafe) und über das Budget des Bundes finanziert werden. Erwähnt sei noch, dass die Massnahmen zugunsten der Zeitungen und der Online-Medien nach sieben Jahren ablaufen. Im Oktober 2021 wurde ein Referendum eingereicht. Das Refe-

rendumskomitee ist der Meinung, dass die geplanten Massnahmen eine Verschwendug von Steuergeldern seien und dass davon die grossen Medienkonzerne profitieren würden. Gemäss Komitee sei eine lebendige Demokratie auf unabhängige Medien angewiesen. Medien, die eine Unterstützung vom Staat bezügen, gerieten aber unter dessen Kontrolle. Die Gegner des Gesetzes sehen auch eine Ungleichbehandlung, denn für Gratismedien sei keine Unterschüttung vorgesehen. Die Befürworter weisen darauf hin, dass das Gesetz darauf abzielt, das Verschwinden weiterer Zeitungen oder Privatradios zu vermeiden. Sie sind der Auffassung, dass die Unterstützung der Medien das einzige Mittel ist, mit dem eine qualitativ hochstehende Information für sämtliche Regionen des Landes garantiert werden kann – ein wichtiger Aspekt für die Bevölkerung und für die direkte Demokratie. Es wird ebenfalls darauf hingewiesen, dass das neue Gesetz vorsieht, dass sämtliche Landesteile und Sprachregionen weiterhin von den Medien abgedeckt werden. Es unterstützt damit die kleinen und mittelgrossen regionalen Medien. Es wird zudem betont, dass das Gesetz die Unabhängigkeit der Medien garantiert. Dies ist zunächst deshalb der Fall, weil dies in der Verfassung so festgehalten ist, dann aber auch deshalb, weil die Unterstützungen so ausgelegt sind, dass jegliche Einflussnahme von Seiten der Behörden auf den Inhalt der Artikel oder Sendungen verhindert wird.

**Die Mitglieder der Arbeitgeberkammer haben die verschiedenen Aspekte erörtert und anschliessend Stimmfreigabe beschlossen. Die Mitglieder waren dabei geteilter Meinung, auf der einen Seite wurde der freie Medienmarkt ohne weitere Erhöhung der Subventionen betont und auf der anderen Seite die Wichtigkeit, die Qualität der Informationen garantieren zu können, die es in einer direkten Demokratie braucht.**

## Ja zur Änderung des Bundesgesetzes über die Stempelabgaben (StG)

Beginnen wir mit einer Definition. Stempelabgaben sind vom Bund erhobene Steuern auf bestimmte Vorgänge des Rechtsverkehrs, insbesondere der Ausgabe und des Handels von Wertschriften. Die Abgaben wurden 1917 eingeführt. Gegenwärtig existieren drei Stempelabgaben:

- Die Emissionsabgabe auf Eigenkapital erfasst die Ausgabe und die Erhöhung des Nennwerts von inländischen Beteiligungsrechten. Die Abgabe wird erhoben, wenn ein Unternehmen Eigenkapital ausgibt (bei der Gründung) oder erhöht. Sie beträgt 1% und wird erhoben für Beträge über einer Million Franken. Diese Abgabe gelangt am 13. Februar 2022 zur Abstimmung.
- Die Umsatzabgabe erfasst Käufe und Verkäufe von in- und ausländischen Wertpapieren durch inländische Effektenhändler.
- Die Abgabe auf Versicherungsprämien erfasst Prämienzahlungen für die Haftpflicht-, Feuer-, Kasko- und Hausratversicherung.

Die parlamentarische Initiative verlangt die schrittweise Abschaffung der Stempelabgabe. Die Nationalratskommission für Wirtschaft und Abgaben (WAK) hat die Initiative in drei Teilprojekte aufgespalten. Das erste Teilprojekt – das Gegenstand der Abstimmung im Februar ist – umfasst ausschliesslich die Emissionsabgabe. Die beiden anderen Stempelabgaben-Projekte wurden von der Kommission nicht prioritär behandelt und auf später verschoben.

Das Referendumskomitee ist der Meinung, die Initiative stelle einen ersten Schritt zur Abschaffung sämtlicher Stempelabgaben dar und würde erneut Grossunternehmen und reiche Aktionäre, nicht aber KMU bevorteilen.

Die Abschaffung dieser Abgabe würde es der Schweiz erlauben, einen starken Wirtschafts- und Finanzplatz beizubehalten. Schon heute existieren verschiedene Steuerverpflichtungen wie etwa die Verrechnungssteuer. Und diese haben erhebliche negative Folgen für die Unternehmen. Die Abgaben betreffen das Kapital als Produktionsfaktor, und sie führen letztlich zu einer Abnahme der Investitionen in der Schweiz.

Es ist wichtig, darauf hinzuweisen, dass jedes Jahr gegen 2300 Unternehmen von der Emissionsabgabe betroffen sind. Die grosse Mehrheit sind KMU oder innovative Start-ups, die für ihr Wachstum Eigenmittel benötigen. Die Abgabe stellt somit einen Hemmschuh für das Wirtschaftswachstum in der Schweiz dar, und sie beeinträchtigt das Potenzial für die Schaffung von Arbeitsplätzen. Zudem bringt sie pro Jahr ca. 250 Millionen Franken ein, das entspricht gerade einmal 0,35 % der Einnahmen des Bundes. Eine unabhängige Studie des Instituts BAK Economics hat aufgezeigt, dass die positiven Auswirkungen der Abschaffung der Stempelabgabe die Einbussen mehr als wettmachen würden.

**Die Änderung des Bundesgesetzes über die Stempelabgaben wirkt sich direkt auf die KMU aus. Die Arbeitgeberkammer hat einstimmig beschlossen, diese Änderung zu unterstützen.**



## Nein zur Initiative für ein Tier- und Menschenversuchsverbot

Die Schweiz erlaubt wie zahlreiche andere Länder Tierversuche: Sie werden eingesetzt, um verschiedene Medikamente und Behandlungen zu entwickeln, die es ermöglichen, gewisse Erkrankungen bei Mensch und Tier besser zu behandeln. Es ist wichtig, darauf hinzuweisen, dass die Schweizer Gesetzgebung bezüglich Tierversuchen eine der strengsten der Welt ist, erlaubt sie diese doch nur dann, wenn die Erkenntnisse nicht auf anderem Weg beschafft werden können.

Die Initiative umfasst noch einen weiteren Aspekt: Forschung an Menschen. Diese ist ebenfalls detailliert geregelt mit dem Ziel, die Würde, die Persönlichkeit und die menschliche Gesundheit zu bewahren. Sie ist nur unter bestimmten Voraussetzungen erlaubt. Zudem muss jede Forschung vorgängig durch eine kantonale Ethikkommission geprüft und bewilligt werden. Die Volksinitiative fordert das Verbot von jeglichen Tier- und Menschenversuchen. Sie verlangt zudem, dass Medikamente, die mithilfe von Tierversuchen entwickelt wurden, nicht mehr importiert werden dürfen. Dies auch dann, wenn diese Produkte effizienter sind und weniger Nebenwirkungen aufweisen als die Medikamente, die bereits zugelassen sind.

Eine Annahme der Initiative würde ernsthafte Folgen für den Gesundheitsbereich nach sich ziehen. Zahlreiche Medikamente könnten nicht mehr in der Schweiz produziert oder in die Schweiz importiert werden. Unser Land wäre abgeschnitten

vom globalen medizinischen Fortschritt, und das hätte gravierende Auswirkungen auf die Behandlungsqualität und auf die Gesundheit von Mensch und Tier.

Zudem ist Tierforschung notwendig. Heutzutage gibt es in der Forschung zu Krankheiten wie etwa Krebs oder Demenz oft keine andere Lösung als Versuche an lebenden Organismen.

Die Initiative würde negative Folgen für die Wirtschaft und die Forschung haben. In der Schweiz sind die Bereiche der medizinische Forschung sowie der Entwicklung von Medikamenten und Therapien sehr wichtig. Werden Tierversuche verboten, so ist zu erwarten, dass verschiedene Forschungsprogramme und Unternehmen ins Ausland abwandern, was für unser Land einen bedeutenden Verlust von Arbeitsplätzen bedeuten würde.

**Die Mitglieder der Arbeitgeberkammer haben einstimmig beschlossen, die Initiative, die schwerwiegende Folgen für die Gesundheit von Mensch und Tier sowie für unsere Wirtschaft hätte, abzulehnen.**

# Pour inspirer d'autres à intégrer des migrants

*La Commission pour l'intégration des migrants et la prévention du racisme (CMR) a récemment remis son 6<sup>e</sup> Prix Migration et Emploi à l'entreprise Riedo Clima AG, à Guin. Ce prix récompense l'engagement de l'entreprise pour la formation de jeunes migrants et la prise en compte du potentiel du personnel d'origine migrante. Ce travail dans l'intégration contribue à la pérennité d'une branche qui laisse entrevoir une pénurie de main-d'œuvre qualifiée.*

Les invités affluent au troisième étage de l'entreprise Riedo Clima AG à Guin, active dans le secteur du bâtiment. Le propriétaire, Urban Riedo, les accueille un grand sourire aux lèvres. Il faut dire que l'ambiance est à la fête. Du syndic de Guin, Urs Hauswirth, aux membres de la Commission pour l'intégration des migrants et la prévention du racisme, en passant par les cadres de l'entreprise, tout le monde est là pour la remise du 6<sup>e</sup> Prix Migration et Emploi.

Celui-ci récompense Riedo Clima AG pour son engagement dans la formation de migrants. Beat Waeber, directeur du site de Guin et membre du comité central de suissetec, confie que la direction ne souhaitait pas, dans un premier temps, présenter un dossier pour ce prix. «Ce qui nous a finalement décidé à participer, c'est la volonté de partager notre expérience positive et de changer la vision, souvent négative, de la migration», explique le directeur. Pour lui, si cette récompense contribue à améliorer la situation des migrants et si elle peut inspirer d'autres entreprises à les intégrer dans leur structure, c'est gagné.

## LE FRANÇAIS OU L'ALLEMAND

L'intégration de migrants au sein de Riedo Clima AG remonte à une dizaine d'années. «Nous avions reçu une demande de la part de la Croix-Rouge pour permettre à un jeune de l'asile de faire un stage», raconte le directeur. Une expérience positive pour le stagiaire comme pour l'entreprise dont la direction a décidé de pérenniser le concept. Ce, d'autant plus que la structure faisait face à un manque de candidatures pour les places d'apprentissage. Aujourd'hui, elle forme huit apprentis par année, dont la moitié sont issus de la migration, notamment de l'asile. «Cela nous permet de former une main d'œuvre qualifiée», souligne Beat Waeber qui constate que cette situation est gagnante pour les migrants qui peuvent ainsi subvenir aux besoins de leur famille, pour l'entreprise et pour la branche en général.

Riedo Clima AG n'a pas mis de structure particulière en place pour intégrer les migrants. Le plus important? «Les langues», insiste le directeur. Le français ou l'allemand, à choix puisque l'entreprise tient au bilinguisme. Ainsi, certains migrants se voient offrir la possibilité de travailler durant un an comme stagiaire afin d'acquérir des connaissances linguistiques. «Ensuite, nous leur offrons une place d'apprentissage», détaille Beat Waeber.

Ce dernier constate une influence positive des migrants dans l'entreprise: «Nous avons à apprendre de leur parcours qui est souvent difficile. Cela nous rappelle que certains de nos problèmes sont petits.» Le directeur raconte l'histoire de Meron

Yemane, arrivé d'Erythrée: «Lorsqu'il vivait dans son pays, il devait marcher une heure pour trouver de l'eau potable. Il a décidé de se former dans l'installation sanitaire pour savoir d'où vient l'eau et comment ce système fonctionne.»

**60** Riedo Clima AG fêtera ses 60 ans en 2022  
*Riedo Clima AG feiert 2022 ihr 60-jähriges Firmenjubiläum*

**350** employés  
*Mitarbeitende*

**9** Sites entre la Suisse alémanique et romande.  
Son siège à Guin compte 180 employés de 17 nationalités différentes.  
*Standorte in der Deutschschweiz und der Romandie. Am Hauptsitz in Düdingen sind 180 Mitarbeitende aus 17 verschiedenen Nationen beschäftigt.*



De gauche à droite: Arnold Riedo; Jawad Akbari; Patrice Borcard, président de la CMR; Urban Riedo, propriétaire de Riedo Clima AG; Beat Waeber, directeur de Riedo Clima AG; Konstantyn Filippovich; Meron Yemane.

# Auch andere zur Integration von Migrantinnen und Migranten ermutigen

Die kantonale Kommission für die Integration der Migrantinnen und Migranten und für Rassismusprävention (KMR) hat kürzlich ihren **6. Preis Migration und Arbeit** an die Firma Riedo Clima AG in Düdingen verliehen. Diese Auszeichnung würdigt das Engagement des Unternehmens für die Ausbildung junger Migranten und die Nutzung des Potenzials von Menschen mit Migrationshintergrund. Diese Eingliederungsarbeit trägt zum Fortbestand einer Branche bei, die mit Fachkräftemangel zu kämpfen hat.

Die Gäste strömen in den dritten Stock der in der Gebäudetechnik tätigen Firma Riedo Clima AG in Düdingen. Der Firmeninhaber, Urban Riedo, empfängt sie mit einem breiten Lächeln im Gesicht. Die Stimmung ist ausgelassen. Vom Düdinger Ammann, Urs Hauswirth, über die Mitglieder der kantonalen Kommission für die Integration der Migrantinnen und Migranten und für Rassismusprävention bis hin zu den Führungskräften des Unternehmens sind alle bei der Übergabe des 6. Preises Migration und Arbeit anwesend.

Dieser Preis zeichnet die Firma Riedo Clima AG für ihr Engagement in der Ausbildung von Migrantinnen und Migranten aus. Beat Waeber, Standortleiter in Düdingen und Mitglied des Zentralvorstands von suissetec, verrät, dass die Geschäftsführung zunächst kein Bewerbungsdossier für diesen Preis einreichen wollte. «Was uns letztlich doch zur Teilnahme bewogen hat, war der Wunsch, unsere positiven Erfahrungen zu teilen

und die oftmals negative Sichtweise auf das Thema Migration zu verbessern», erklärt der Geschäftsführer. Wenn diese Auszeichnung dazu beiträgt, die Situation von Migrantinnen und Migranten zu verbessern und andere Unternehmen dazu anspornt, solche Menschen in ihre Betriebsstrukturen einzugliedern, sei das für ihn ein Gewinn.

## DEUTSCH ODER FRANZÖSISCH

Der Beginn der Eingliederung von Migrantinnen und Migranten bei der Riedo Clima AG liegt etwa zehn Jahre zurück. «Wir erhielten eine Anfrage vom Roten Kreuz, um einem jungen Asylbewerber ein Praktikum zu ermöglichen», berichtet der Geschäftsführer. Eine positive Erfahrung sowohl für den damaligen Praktikanten als auch für das Unternehmen, dessen Geschäftsführung daraufhin beschlossen hat, das Projekt fortzuführen. Dies umso mehr, als man mit einem Mangel an Bewerbern für die offenen Lehrstellen konfrontiert war. Heute bildet die Firma acht Lernende pro Jahr aus, von denen die Hälfte einen Migrationshintergrund haben oder aus dem Asylbereich stammen. «Dies gibt uns die Möglichkeit, qualifizierte Fachkräfte auszubilden», betont Beat Waeber und stellt fest, dass diese Ausgangslage eine Gewinnsituation darstellt, sowohl für die Migranten, die so für ihre Familien aufkommen können, als auch für das Unternehmen und die Branche im Allgemeinen.

Die Firma Riedo Clima AG hat keine besondere Struktur zur Integration von Migrantinnen und Migranten geschaffen. Das Wichtigste? «Die Sprachen», betont der Geschäftsführer. Deutsch oder Französisch nach Wahl, da das Unternehmen Wert auf die Zweisprachigkeit legt. Zum Beispiel wird einigen Migranten die Möglichkeit geboten, ein Jahr lang als Praktikant mitzuarbeiten, um sich die entsprechenden Sprachkenntnisse anzueignen. «Danach bieten wir ihnen eine Lehrstelle an», erläutert Beat Waeber.

Er stellt einen positiven Einfluss der Migranten im Unternehmen fest: «Wir können von ihrem oft beschwerlichen Lebensweg lernen. Dies erinnert uns immer wieder daran, dass einige unserer Probleme in Wirklichkeit sehr klein sind.» Der Geschäftsführer erzählt die Lebensgeschichte von Meron Yemane, der aus Eritrea kam: «Als er noch in seinem Heimatland lebte, musste er eine Stunde zu Fuß gehen, um sauberes Trinkwasser zu holen. Er hat sich entschieden, eine Ausbildung zum Sanitärinstallateur zu machen, um zu verstehen, woher das Wasser kommt und wie das ganze System funktioniert.»



Von links nach recht: Arnold Riedo; Jawad Akbari; Patrice Borcard, Präsident der KMR; Urban Riedo, Besitzer von Riedo Clima SA; Beat Waeber, Geschäftsführer von Riedo Clima AG; Konstantyn Fillipovych; Meron Yemane.

# «Les apprentis apportent de la fraîcheur dans notre structure familiale»

*Biences Swiss Cosmetics, entreprise basée à Marly, a reçu le prix «Meilleure entreprise formatrice», lors de la dernière Rentrée des Entreprises. Une récompense arrivée comme une surprise dans une structure qui forme des apprentis depuis 1992.*

«Engager un apprenti, c'est comme accueillir un nouveau membre dans la famille», commence Darian Gasser, CEO de Biences Swiss Cosmetics, à Marly. Il prononce cette phrase avec beaucoup de tendresse. La formation professionnelle joue un rôle important dans son entreprise. La première apprentie a été formée en 1992 et est restée dans l'entreprise vingt-cinq ans. «Elle était ma responsable de stage lorsque j'effectuais ma maturité professionnelle à l'école de commerce de Gambach», raconte Darian Gasser.

La formation professionnelle lui tient à cœur et représente un engagement économique, selon lui. «C'est une responsabilité entrepreneuriale qui fait partie du jeu pour les PME», estime le CEO qui se dit fier de voir les apprentis formés chez Biences Swiss Cosmetics faire leur chemin dans de grandes entreprises fribourgeoises. Il dit apprécier cette jeunesse: «Leur présence apporte de la fraîcheur dans notre structure familiale», confie Darian Gasser avant d'ajouter qu'une grande partie de l'équipe actuelle de Biences Swiss Cosmetics est constituée de collaborateurs ayant effectué un apprentissage ou un stage avant d'être engagés: «Ce processus nous permet d'accueillir et de former en douceur et sans pression nos futurs collaborateurs.»

## DES COMPÉTENCES À 360°

Chez Biences Swiss Cosmetics, en plus du responsable de la formation, tout le monde est impliqué dans la formation des apprentis de commerce. «Cela nous permet d'aller plus loin dans leur cahier des charges. Il arrive qu'ils participent à des tâches de marketing, de logistique, d'événementiel. Je trouve important que les apprentis acquièrent des compétences à 360°», déclare le directeur. Il évoque un investissement en termes de temps. «La sélection est importante pour que les jeunes soient ensuite une aide bénéfique pour la structure», explique-t-il.

Le prix reçu lors de la Rentrée des Entreprises 2021 a été une bonne surprise pour la famille Biences Swiss Cosmetics. «Cette récompense nous rend fiers de notre démarche d'entreprise formatrice ainsi que de notre accompagnement de Mélanie Mooser (apprentie avec laquelle l'entreprise a remporté le prix), confie Darian Gasser. Mais nous sommes surtout fiers d'elle, de son travail et de son engagement.» Elle a rejoint l'équipe à plein temps et sera, dès la rentrée 2022, responsable de la formation professionnelle. Un bel accomplissement pour cette jeune femme de 28 ans qui a achevé son deuxième apprentissage chez Biences Swiss Cosmetics. Le recrutement de Mélanie Mooser a impliqué un accompa-



Mélanie Mooser et Darian Gasser

gnement dans ses nouvelles responsabilités, raison pour laquelle aucun contrat d'apprentissage n'a été signé cette année. Cela étant, Darian Gasser entend reprendre la formation professionnelle dès août 2022.

Lorsqu'on lui demande quels défis se présentent cette année, le CEO répond: «Nous travaillons à la pérennité de notre entreprise familiale dans un marché où la concurrence est rude.» Il se dit optimiste en rappelant la production 100% suisse et les plus de trente ans de savoir-faire sur lesquels a été construite son entreprise.

**Année de fondation de votre entreprise:**  
1989

**Nombre d'employés:**  
36, dont 23 conseillères

**Nombre d'apprentis régulièrement formés:**  
1 par année

**Secteur d'activité:**  
production, distribution et vente directe de produits cosmétiques

**Responsable de la formation professionnelle:**  
Patrick Gasser et prochainement Mélanie Mooser qui a reçu le prix lors de la Rentrée des Entreprises 2021.

# «Die Lernenden bringen frischen Wind in unser Familienunternehmen»

*Das in Marly ansässige Unternehmen Biences Swiss Cosmetics wurde im Rahmen des letzten Herbstaftakts der Unternehmen für sein Engagement in der Berufsbildung mit dem Preis «**besten Ausbildungsbetrieb**» bedacht – eine Auszeichnung, die das Familienunternehmen, das seit 1992 Lehrlinge ausbildet, angenehm überrascht hat.*

«Einen neuen Lernenden anzustellen, das ist wie ein neues Familienmitglied aufzunehmen», sagt Darian Gasser, CEO von Biences Swiss Cosmetics in Marly, als Erstes. Er spricht den Satz mit viel Zuneigung aus. Die Berufsbildung spielt in seinem Unternehmen eine wichtige Rolle. Die erste Lehrtochter wurde 1992 ausgebildet und blieb während 25 Jahren im Betrieb. «Sie war meine Praktikumsverantwortliche, als ich an der Handelsschule Gambach meine Berufsmaturität machte», erzählt Darian Gasser.

Die Berufsbildung liegt ihm am Herzen, und seiner Meinung nach ist sie auch ein Engagement zugunsten der Wirtschaft. «Sie entspricht einer unternehmerischen Verantwortung, die bei KMU wie selbstverständlich dazugehört», hält der CEO fest. Wenn er mitverfolgen könne, wie die bei Biences Swiss Cosmetics ausgebildeten Lernenden ihren Weg machen in grossen Freiburger Unternehmen, so mache ihn das auch stolz. Er sagt, er schätzt die Jugend: «Sie bringen frischen Wind in unser Familienunternehmen», räumt Darian Gasser ein, und er fügt hinzu, dass ein grosser Teil der gegenwärtigen Belegschaft von Biences Swiss Cosmetics aus Mitarbeitenden besteht, die im Unternehmen eine Lehre oder ein Praktikum absolviert hätten, bevor sie angestellt wurden: «Dieses Verfahren ermöglicht es uns, unsere künftigen Mitarbeitenden sanft, nachhaltig und ohne Druck auszubilden.»

## UMFASENDE KOMPETENZEN

Bei Biences Swiss Cosmetics sind neben dem Ausbildungsvorstand alle an der Ausbildung der kaufmännischen Lernenden beteiligt. «Das erlaubt es uns, ihre Pflichtenhefte breiter zu gestalten. Es kann vorkommen, dass sie Aufgaben im Marketing, in der Logistik oder im Eventbereich übernehmen. Ich finde es wichtig, dass die Lernenden möglichst umfassende Kompetenzen erwerben», gibt sich der CEO überzeugt. Er gibt zu bedenken, dass auch an den zeitlichen Aufwand gedacht werden müsse. «Die Selektion ist wichtig – schliesslich sollen die Jugendlichen später für den Betrieb eine positive Unterstützung sein», erklärt er.

Der Preis, der dem Unternehmen im Rahmen des Herbstaftakts der Unternehmen verliehen wurde, war für die Familie Biences Swiss Cosmetics eine angenehme Überraschung. «Die Auszeichnung macht uns stolz auf unser Engagement als Ausbildungsunternehmen und auf unsere Begleitung durch Mélanie Mooser (Lernende, mit der das Unternehmen den Preis gewonnen hat)», gesteht Darian Gasser. «Wir sind ganz besonders stolz auf sie, ihre Arbeit und ihren Einsatz.» Sie ist nun in Vollzeit beim Team und wird ab Schulbeginn 2022 für



die Berufsausbildung verantwortlich zeichnen – ein schöner Erfolg für die 28 Jahre junge Frau, die ihre zweite Lehre bei Biences Swiss Cosmetics absolviert hat. Die Anstellung von Mélanie Mooser setzte voraus, dass sie bei ihren neuen Aufgaben begleitet wurde, das war auch der Grund, dass dieses Jahr kein Lehrvertrag unterzeichnet wurde. Darian Gasser will die Berufsbildung ab August 2022 wieder aufnehmen.

Auf die Frage, welche Herausforderungen dieses Jahr im Vordergrund stehen, antwortet er: «Wir arbeiten daran, dass sich unser Familienunternehmen, das in einer Branche tätig ist, in der die Konkurrenz hart ist, im Markt behaupten kann.» Er ist optimistisch und erinnert daran, dass die Produktion zu 100 % in der Schweiz erfolgt, und er weist auf die über 30 Jahre Erfahrung und Know-how hin, auf denen sein Unternehmen aufbaut.

### **Gründungsjahr des Unternehmens:**

1989

### **Anzahl Angestellte:**

36, davon 23 Beraterinnen

### **Anzahl Lernende, die regelmässig ausgebildet werden:**

1 pro Jahr

### **Tätigkeitsbereich:**

Produktion, Vertrieb und Direktverkauf von Kosmetikprodukten

### **Leiter Berufsbildung:**

Patrick Gasser und demnächst Mélanie Mooser, die den Preis im Rahmen des Herbstaftakts der Unternehmen 2021 erhalten hat.

# Attention au licenciement d'un collaborateur âgé!

*Le droit du travail suisse est caractérisé par la liberté contractuelle. Concrètement, chaque partie peut mettre fin au contrat, en principe sans motif particulier. Or, le licenciement d'un collaborateur âgé fait exception à cette règle.*

Le Tribunal fédéral (TF) a commencé à poser des limites au licenciement d'un collaborateur âgé en 2005 déjà. Les choses se sont sérieusement compliquées en 2014, lorsque le TF a affirmé que le collaborateur âgé avait le droit d'être informé et consulté sur le licenciement envisagé. L'employeur était aussi invité à chercher des solutions alternatives permettant de poursuivre la relation de travail; ainsi, il devait examiner si l'employé pouvait éventuellement occuper un autre poste à l'interne.

Le TF a dernièrement nuancé cette jurisprudence, qui mettait dans l'embarras de nombreux employeurs. Selon un arrêt du 2 juin 2021 (4A\_44/2021), l'employeur a bel et bien une obligation de protection accrue en faveur des collaborateurs âgés avec une certaine ancienneté. Or, le TF insiste aussi sur l'importance d'une évaluation globale des circonstances.

Dans le cas que le TF avait à juger, le collaborateur, âgé de 60 ans et au bénéfice de trente-sept ans d'ancienneté au moment du licenciement, était directeur et membre du conseil d'administration de l'entreprise. La première et la deuxième instance ont estimé que le licenciement était abusif car l'employeur n'avait ni entendu le collaborateur avant le licenciement, ni cherché d'autres solutions.

L'employeur a fait recours au TF et bien lui a pris, puisqu'il a obtenu gain de cause. En effet, le TF a estimé que l'âge et l'ancienneté n'étaient pas seuls déterminants, mais qu'il fallait prendre en considération l'ensemble des circonstances concrètes, dont notamment la position hiérarchique de l'employé, soit ici la fonction de directeur et d'administrateur. Or, une solution alternative est difficilement envisageable pour un collaborateur dans cette position. De plus, le TF a estimé qu'il n'y avait pas de disproportion flagrante des intérêts en l'espèce, l'employé assumant des grandes responsabilités, liées à un pouvoir de décision important. Le TF a donc décidé que le licenciement ne pouvait pas être considéré comme abusif du seul fait que l'employé n'avait pas été entendu avant son licenciement et que l'employeur n'avait pas cherché de solution alternative.

Il faut retenir que cet arrêt donne une marge de manœuvre plus importante à l'employeur lorsqu'il veut procéder au licenciement d'un collaborateur âgé ou au bénéfice d'une certaine expérience, occupant une position hiérarchique importante. Malheureusement, pour les autres catégories de travailleurs, il n'est toujours pas facile de déterminer les mesures exactes que l'employeur doit prendre avant le licenciement. Attention donc quand vous souhaitez vous séparer d'un collaborateur âgé!



Au fait, à partir de quand le Tribunal fédéral considère un travailleur comme étant «âgé»? Il refuse de fixer un âge précis, mais il est intéressant de savoir que l'arrêt de 2014 mentionné ci-contre concernait un collaborateur de 59 ans avec onze ans d'ancienneté. Cette jurisprudence peut donc concerter un grand nombre d'employés.

Cette jurisprudence a un impact direct sur les employeurs. Et il y en a d'autres qui risquent d'influencer votre pratique! Venez vous informer sur les derniers arrêts rendus par le Tribunal fédéral en matière de droit du travail.

22 février 2022, petit déj' «Jurisprudence actuelle dans le domaine RH», de 7h15 à 8h15 en ligne, gratuit pour les membres / Fr. 30.– pour les non-membres

**Inscription sur notre site:**  
[upcf.ch/nos-formations/](http://upcf.ch/nos-formations/)

# Vorsicht bei der Entlassung von älteren Mitarbeitenden!

*Das Schweizerische Arbeitsrecht ist von der Vertragsfreiheit geprägt. Konkret heisst das, dass jede Partei den Vertrag beenden kann, im Prinzip ohne besonderen Grund. Die Entlassung eines älteren Mitarbeitenden bildet hier allerdings eine Ausnahme.*

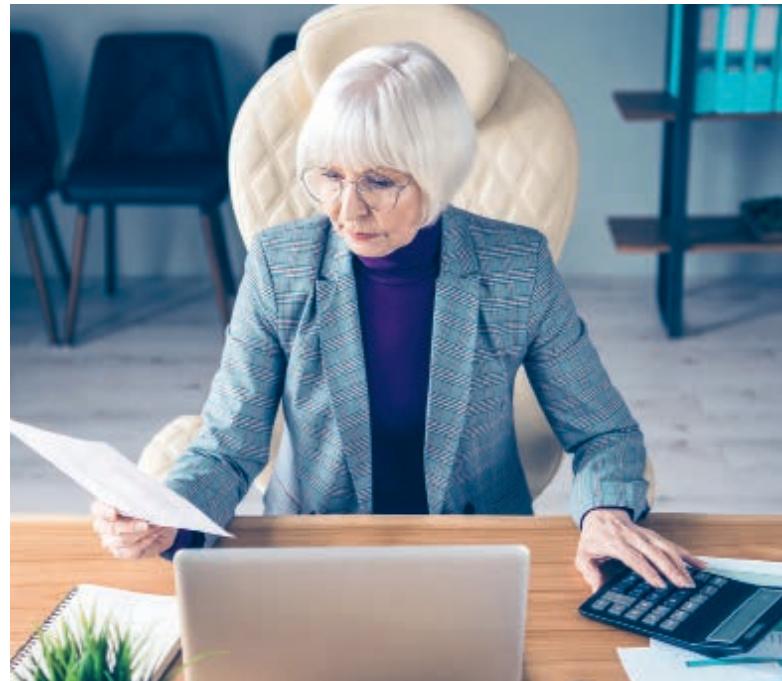
Das Bundesgericht (BGer) hat bereits im Jahr 2005 damit begonnen, bei Entlassungen von älteren Mitarbeitenden Grenzen zu setzen. 2014 haben sich die Dinge erheblich kompliziert: Das BGer hat bestätigt, dass der ältere Mitarbeitende das Recht hat, über die geplante Kündigung informiert und angehört zu werden. Der Arbeitgeber ist zudem gehalten, alternative Lösungen zu suchen, die es ermöglichen, die bestehende Arbeitsbeziehung fortzuführen; so soll er beispielsweise prüfen, ob der Mitarbeitende allenfalls intern an einer anderen Stelle beschäftigt werden kann.

Das BGer hat kürzlich diese Rechtsprechung, die zahlreiche Arbeitgeber vor Probleme stellte, näher ausgeführt. Gemäss Urteil vom 2. Juni 2021 (4A\_44/2021) besteht für den Arbeitgeber in der Tat eine erhöhte Fürsorgepflicht gegenüber langjährigen älteren Mitarbeitenden. Das BGer weist aber auch darauf hin, dass es wichtig sei, sämtliche Umstände zu würdigen.

Im konkreten Fall, über den das BGer zu befinden hatte, war der Mitarbeitende 60 Jahre alt und zum Zeitpunkt der Kündigung bereits 37 Jahre beim Arbeitgeber beschäftigt. Er war Direktor und Mitglied des Verwaltungsrats des Unternehmens. Die erste und die zweite Instanz hatten geurteilt, dass die Kündigung missbräuchlich sei, habe doch der Arbeitgeber den Mitarbeitenden vor der Kündigung nicht angehört und er habe auch nicht nach anderen Lösungen gesucht.

Der Arbeitgeber zog das Urteil weiter an das BGer, das ihm schliesslich Recht gab. Das BGer begründete das Urteil damit, dass das Alter und das Dienstalter nicht allein entscheidend seien, man müsse vielmehr sämtliche konkreten Umstände berücksichtigen, darunter vor allem die hierarchische Position des Mitarbeitenden, hier also Direktor und Verwaltungsrat. Eine alternative Lösung ist für einen Mitarbeitenden in dieser Position schwierig zu finden. Zudem befand das BGer, dass im vorliegenden Fall kein krasses Missverhältnis der Interessen vorliege angesichts der Tatsache, dass der Mitarbeitende erhebliche Entscheidkompetenzen innehat und grosse Verantwortung trägt. Das BGer hat deshalb entschieden, dass die Entlassung allein wegen des Umstandes, dass der Mitarbeitende nicht angehört wurde und der Arbeitgeber keine alternative Lösung gesucht hat, nicht als missbräuchlich betrachtet werden kann.

Es kann festgehalten werden, dass dieses Urteil dem Arbeitgeber einen grösseren Handlungsspielraum einräumt, wenn er einem älteren Mitarbeitenden oder einem Mitarbeitenden mit einer gewissen Erfahrung, der eine hierarchisch wichtige Stel-



lung innehat, kündigen möchte. Leider ist es aber für die übrigen Kategorien von Mitarbeitenden noch immer nicht einfach, die Massnahmen zu bestimmen, die ein Arbeitgeber vor einer Entlassung ergreifen muss. Es ist also Vorsicht geboten, wenn Sie sich von einem älteren Mitarbeitenden trennen möchten!

Überhaupt: Ab wann genau betrachtet das Bundesgericht einen Mitarbeitenden als «älter»? Das BGer lehnt es ab, ein genaues Alter zu nennen. Es ist aber interessant zu wissen, dass sich das oben erwähnte Urteil aus dem Jahr 2014 auf einen Mitarbeitenden im Alter von 59 Jahren und mit 11 Dienstjahren bezog. Die betreffende Rechtsprechung kann also eine grosse Anzahl von Mitarbeitenden betreffen.

Diese Rechtsprechung hat direkte Auswirkungen auf die Arbeitgeber. Und es gibt weitere, die sich auf Ihre Praxis auswirken könnten! Informieren Sie sich über die neusten Bundesgerichtsentscheide in Sachen Arbeitsrecht:

22. Februar 2022, Zmorge «Aktuelle Rechtsprechung im Bereich HR», 7.15 bis 8.15 Uhr Online, für Mitglieder gratis / 30.– für Nichtmitglieder, auf Französisch (Möglichkeit, auf Deutsch Fragen zu stellen und die Unterlagen zu erhalten)

**Anmeldungen via unsere Website:  
[upcf.ch/nos-formations/](http://upcf.ch/nos-formations/)**

# Romain Leemann et net+ FR : un duo de choc

**Après avoir parcouru le monde pour peaufiner sa technique et sa créativité, l'artisan chocolatier Romain Leemann a choisi de lancer sa propre affaire, pour le plus grand bonheur des bullois. Au moment d'ouvrir son nouveau tea-room, il a naturellement confié la gestion de sa téléphonie à une entreprise locale partageant son goût du travail bien fait : net+ FR.**

C'est dans son échoppe flambant neuve, située rue Saint-Denis, que nous faisons la connaissance de Romain Leemann. Large sourire aux lèvres, il nous attend derrière le comptoir du tea-room, garni de la fournée du jour : viennoiseries encore chaudes, pâtisseries bigarrées et création chocolatées alléchantes. Attablés avec un café, quelques fins becs dégustent ses spécialités en famille ou entre amis. C'est avec l'eau à la bouche que nous abordons la collaboration entre l'artisan chocolatier et l'opérateur net+ FR.

## LA RECETTE DU SUCCÈS

Au moment d'ouvrir son tea-room, Romain Leemann cherchait un partenaire pour s'occuper de sa téléphonie et de son raccordement à la fibre optique. Séduit par la qualité de son offre autant que par ses tarifs avantageux, il s'est naturellement tourné vers net+ FR. Ayant à cœur de proposer à ses clients des solutions sur mesure, l'opérateur téléphonique 100% fribourgeois a coordonné le déploiement de la fibre et s'est impliqué dès les premières étapes du projet, en collaboration avec l'électricien en charge de l'installation. « Ma relation avec le représentant de net+ FR s'est déroulée de manière agréable et dans le plus grand sérieux », précise le maître.

## À CHACUN SA SPÉCIALITÉ

Grâce au pack Soho Premium destiné aux entreprises, Romain Leemann bénéficie d'une solution complète, performante et simple d'utilisation, ainsi que du service de proximité et de la disponibilité de tous les instants qui sont devenus les marques

de fabrique de net+ FR. Pour l'artisan, pouvoir compter sur la fiabilité de son installation représente un souci en moins. « Je peux me concentrer à 100% sur mon travail, sans avoir à me préoccuper des aspects techniques liés à la téléphonie », abonde-t-il. Les conditions idéales pour se consacrer à sa passion et offrir des produits irréprochables, pour le plus grand bonheur des nombreux clients et habitués de la boutique.

## LE GOÛT DU SERVICE

Au moment de dresser le bilan de sa collaboration avec net+ FR, Romain Leemann est pour le moins élogieux : « Je suis totalement satisfait de ce partenariat

et je recommande chaudement net+ à tous les entrepreneurs. La qualité et la fiabilité sont au rendez-vous, et le prix vaut vraiment la peine. Ils sont également très rapides et efficaces au niveau du service ». Si l'opérateur fribourgeois met un point d'honneur à offrir le même niveau de qualité à tous ses clients, on soupçonne ses collaborateurs d'apprécier particulièrement leurs visites chez le chocolatier préféré des bullois. « Le directeur de net+ FR est un habitué,

il apprécie particulièrement nos Saint-Honorés », nous confie Romain. Gageons que la relation entre l'artisan et l'opérateur devrait rester au beau fixe pour longtemps encore.

## LES AVANTAGES net+ FR BUSINESS

- Une relation de proximité
- Des tarifs avantageux
- Des prestations à la pointe de la technologie
- Des produits de première qualité
- Une expertise fiable
- Un service performant et sur mesure
- Une flexibilité et une disponibilité à toute épreuve



## INTERNET - TÉLÉPHONE - TV - MOBILE

026 919 79 89  
[www.netplusfr.ch/business](http://www.netplusfr.ch/business)

BUSINESS  
SOLUTIONS



# **SOUS LA LOUPE**

**Groupement fribourgeois des carreleurs  
(GFC)**

# **UNTER DER LUPE**

**Vereinigung der Freiburgischen Plattenleger  
(VFP)**



# Carreleurs, un groupement pour

*Le Groupement fribourgeois des carreleurs (GFC) a changé de président en automne 2021. L'occasion de comprendre les enjeux passés et futurs d'un métier qui a beaucoup évolué. Walter Sassi et Pascal Aebischer, respectivement ancien et actuel présidents, livrent leur vision de la profession.*

«Venez au bureau», lance Walter Sassi au moment de fixer notre rendez-vous. C'est donc à Corminboeuf que nous nous retrouvons. L'homme de 85 ans est habillé tout de gris, le crâne rasé, les yeux sympathiques. Il a été membre fondateur en 1963, puis président du Groupement fribourgeois des carreleurs (GFC) pendant vingt-deux ans. En automne dernier, il a rendu son tablier. «Je voulais rester jusqu'à ce que nous ayons nos nouveaux locaux pour la formation», confie-t-il. C'est chose faite depuis mai 2021. Les cours interentreprises (CIE) des carreleurs ont lieu dans leurs locaux qui se trouvent dans le bâtiment Pôle 7 à Courtaman. «Nous sommes ravis, nous avons maintenant la place dont nous avions vraiment besoin, ce qui nous a permis de mettre sur pied notre formation qui ne dépend maintenant que de nous», souligne l'ancien président, non sans fierté.

Il s'agit là d'une étape symbolique pour le GFC qui s'est battu en 2003 pour sortir de la Convention collective de travail (CCT) du gros œuvre. Un combat notamment mené par Pascal Aebischer, directeur d'AP Carrelages SA à Fribourg et

nouveau président du GFC: «Nous voulions être maîtres du destin de notre association», explique-t-il. Et ces nouveaux locaux permettent non seulement d'enseigner les dernières techniques en matière de carrelage, mais sont aussi le moyen pour l'association d'être en adéquation avec son travail et visible. En effet, en plus de la formation initiale du métier de carreleur, des formations continues peuvent également y être organisées, selon le nouveau président.

## NOUVELLE ÈRE

L'année 2003 marque un vrai tournant pour le GFC. En effet, en sortant de la CCT du gros œuvre, le groupement s'est aussi séparé de la Fédération fribourgeoise des entrepreneurs (FFE). Le lien entre carreleurs et entrepreneurs remonte aux années 1960, lorsque le carrelage était réalisé par des départements spécialisés de grandes entreprises de maçonnerie. Puis, le métier a évolué, notamment sur le plan technique et ce sont de petites PME qui ont repris la main. Elles ont formé des apprentis qui sont eux-mêmes devenus patrons. C'est donc tout naturellement, qu'ils ont souhaité reprendre les rênes



Walter Sassi et Pascal Aebischer

# empoigner leur destin

1963

Fondation du Groupement fribourgeois des carreleurs

2003

Les carreleurs sortent de la CCT du gros œuvre et se séparent de la Fédération fribourgeoise des entrepreneurs

2021

Installation des cours interentreprises des carreleurs dans les locaux de Pôle 7 à Courtamont

2021

Changement de président: Pascal Aebischer succède à Walter Sassi

de leur association professionnelle. Mais cet écosystème ne serait rien sans la formation professionnelle: «Elle est indispensable pour pérenniser nos entreprises», résume Pascal Aebischer qui ajoute: «Si nous voulons garder la qualité de notre travail, nous devons nous engager dans la formation de notre relève.»

La formation est un domaine important pour le GFC, mais ce n'est pas le seul. En effet, le groupement s'engage aussi pour défendre les intérêts politiques de la profession. «Nous négocions la CCT avec les partenaires sociaux», explique le nouveau président, avant d'ajouter que cet aspect a notamment été géré par l'Union Patronale du Canton de Fribourg (UPCF): «Grâce à leur gestion de notre secrétariat, nous bénéficions du soutien dont nous avons besoin sur différents points, notamment pour ce qui est de la négociation des CCT et de la commission paritaire ainsi que la collaboration étroite avec la Fédération des entreprises de carrelage romand (FeRC).»

Il revient sur les grands chantiers menés par le GFC, comme l'adhésion à la nouvelle CCT du second œuvre romand ou l'instauration de la retraite anticipée à 62 ans pour les carreleurs. Le défi pour Pascal Aebischer? «Reprendre la présidence après Walter Sassi», sourit-il avant de rappeler qu'il siège au comité du GFC depuis 1995: «Je connais les dossiers et je compte les mener dans la continuité de ce qu'a fait mon prédécesseur.» Walter Sassi se dit, pour sa part, ravi que ce soit Pascal Aebischer qui prenne les rênes du GFC. Il conclut: «L'association est entre de bonnes mains.»



Walter Sassi

## Le travail et la passion

Dans son accent italien, Walter Sassi, 85 ans, ancien président du groupement fribourgeois des carreleurs (GFC), évoque son engagement pour l'association et surtout pour son métier avec tendresse et passion. Les doigts croisés et les lunettes de vue posées sur la table de séance, il raconte ses débuts et sa première paie à Fr. 2,60 de l'heure. Il revient sur son entreprise, qu'il a fondée avec son épouse en 1961: «Nous avions un ouvrier», se souvient-il. Son masque cache un sourire que ses yeux laissent transparaître lorsqu'il pense à l'évolution de la profession: «La technique a beaucoup changé, le métier est moins physique aujourd'hui.» A l'époque, les carreaux mesuraient 20 cm sur 20 cm pour les plus grands, ils atteignent aujourd'hui 1 m 60 sur 3 m 20. Il parle de la colle, une révolution qui a permis d'accélérer considérablement la pose du carrelage.

D'un ouvrier en 1961, il est passé à près de 80 sur le site de Fribourg – il a acquis deux autres entreprises, à Bulle et à Neuchâtel. Sa recette? «Le travail, le travail, le travail», affirme-t-il. Beaucoup de passion aussi. Qu'il a su transmettre puisque son fils dirige aujourd'hui l'entreprise et que son petit-fils l'a rejointe.

# Plattenleger, eine Vereinigung, die

*Die Vereinigung der Freiburgischen Plattenleger (VFP) hat seit Herbst 2021 einen neuen Präsidenten. Das ist die Gelegenheit, die vergangenen und künftigen Herausforderungen eines Berufs zu beleuchten, der sich stark verändert hat. Walter Sassi und Pascal Aebsicher, ehemaliger bzw. aktueller Präsident, schildern ihre Sichtweise zum Beruf.*

«Kommen Sie in mein Büro», sagt Walter Sassi, als wir uns verabredet haben. Daraufhin treffen wir uns in Corminboeuf. Der 85-jährige Mann ist ganz in Grau gekleidet, hat einen kahlgeschorenen Kopf und einen sympathischen Blick. Er war 1963 Gründungsmitglied und während 22 Jahren Präsident der Vereinigung der Freiburgischen Plattenleger (VFP). Letzten Herbst gab er die Geschicke ab. «Ich wollte bleiben, bis wir neue Räumlichkeiten für die Ausbildung zur Verfügung hatten», sagt er. Das ist seit Mai 2021 der Fall. Die überbetrieblichen Kurse (ÜK) der Plattenleger finden neu im Gebäude Pole 7, in Courtamain statt. «Wir sind überglucklich. Wir verfügen jetzt über genügend Platz. Dadurch sind wir unabhängig und können jetzt die Ausbildung nach unseren eigenen Vorstellungen gestalten», betont der ehemalige Präsident nicht ohne Stolz.

Dies war ein symbolischer Schritt für den VFP, der im Jahre 2003 dafür gekämpft hatte, aus dem Gesamtarbeitsvertrag (GAV) des Bauhauptgewerbes auszutreten. Ein Kampf, der insbesondere von Pascal Aebsicher, Direktor von AP Carrelages SA in Freiburg und neuer Präsident der VFP, geführt wurde: «Wir wollten die Geschicke unseres Verbands selbst be-

stimmen», erklärt er. Diese neuen Räumlichkeiten ermöglichen es, nicht nur die neuesten Plattenleger-Techniken zu unterrichten, sondern sind auch ein geeignetes Instrument für den Verband, seiner Aufgabe gerecht zu werden und sichtbar zu sein. Neben der Grundausbildung für den Plattenlegerberuf können dort nämlich auch Weiterbildungen angeboten werden, so der neue Präsident.

## NEUE ÄRA

Das Jahr 2003 bedeutete für den VFP einen wahren Wendepunkt. Denn mit dem Austritt aus dem GAV des Bauhauptgewerbes spaltete sich die Vereinigung auch vom Freiburgischen Baumeisterverband (FBV) ab. Die Verbindung zwischen den Plattenlegern und den Bauunternehmern reicht bis in die 1960er-Jahre zurück, als Plattenlegerarbeiten von Spezialabteilungen grosser Bauunternehmen ausgeführt wurden. Später entwickelte sich der Beruf weiter, vor allem in technischer Hinsicht und es übernahmen immer mehr kleinere mittelständische Unternehmen das Geschäft. Sie bildeten Lernende aus, die dann selbst zu Arbeitgebern wurden. Es ist also ganz selbstverständlich, dass sie die Zügel ihrer Berufsvereinigung



# e ihre Geschicke selbst bestimmt

1963

Gründung der Vereinigung der Freiburgischen Plattenleger (VFP)

2003

Die Plattenleger treten aus dem GAV des Bauhauptgewerbes aus und spalten sich vom Freiburger Baumeisterverband ab

2021

Einführung der überbetrieblichen Kurse für Plattenleger in den Räumlichkeiten von Pole 7, in Courtaman

2021

Wechsel im Präsidentenamt: Pascal Aebrischer tritt die Nachfolge von Walter Sassi an

selbst in die Hand nehmen wollten. Aber dieses Wirtschaftssystem wäre ohne die Berufsbildung wertlos: «Sie ist unerlässlich, um den Fortbestand unserer Unternehmen zu sichern», fasst Pascal Aebrischer zusammen und fügt hinzu: «Wenn wir die Qualität unserer Arbeit beibehalten wollen, müssen wir uns für die Ausbildung unseres Nachwuchses einsetzen.»

Die Ausbildung ist ein wichtiger Bereich für die VFP, aber nicht der einzige. Denn die Vereinigung setzt sich auch für die politischen Interessen des Berufsstandes ein. «Wir verhandeln den GAV mit den Sozialpartnern», erklärt der neue Präsident und ergänzt, dass dieser Aspekt insbesondere vom Freiburger Arbeitgeberverband (FAV) bearbeitet wurde: «Dank ihrer Führung unseres Sekretariats erhalten wir die notwendige Unterstützung in den verschiedenen Bereichen, insbesondere bei den Verhandlungen der GAV und der paritätischen Kommission sowie der engen Zusammenarbeit mit dem Westschweizer Verband Fédération Romande du Carrelage (FeRC).»

Er geht auf die wesentlichen Projekte der VFP ein, wie den Beitritt zum neuen GAV des Ausbaugewerbes der Westschweiz oder die Einführung der Frühpensionierung mit 62 Jahren für Plattenleger. Die Herausforderung für Pascal Aebrischer? «Die Übernahme des Präsidentenamtes nach Walter Sassi», lächelt er, ehe er ergänzt, dass er seit 1995 im Vorstand der VFP aktiv ist: «Ich kenne die Amtsgeschäfte und beabsichtige, sie im Sinne meines Vorgängers weiterzuführen.» Walter Sassi zeigt sich erfreut, dass Pascal Aebrischer die Zügel der VFP übernimmt. Er folgert: «Die Vereinigung ist in guten Händen.»



Walter Sassi

## Arbeit und Leidenschaft

Mit seinem italienischen Akzent erzählt der 85-jährige Walter Sassi, ehemaliger Präsident der Vereinigung der Freiburgischen Plattenleger (VFP), liebevoll und leidenschaftlich von seiner Hingabe für die Vereinigung und insbesondere für seinen Beruf. Mit gefalteten Händen und der Brille auf dem Tisch erzählt er von seinen Anfängen und seinem ersten Stundenlohn von 2.60 Franken. Er berichtet über sein Unternehmen, das er 1961 mit seiner Frau gegründet hat: «Wir hatten einen Arbeiter», erinnert er sich. Seine Schutzmaske verbirgt ein Lächeln und seine Augen funkeln, wenn er über die Veränderungen im Beruf sinniert: «Die Technik hat sich stark verändert, der Beruf ist heute körperlich weniger anstrengend.» Damals massen die grössten Platten 20 cm x 20 cm, heute erreichen sie Masse von 1,60 m x 3,20 m. Er spricht über den Kleber, eine Revolution, die das Verlegen von Platten erheblich erleichtert hat.

Von einem einzigen Beschäftigten im Jahr 1961 stieg die Zahl am Standort Freiburg auf fast 80 – er übernahm zwei weitere Unternehmen in Bulle und Neuenburg. Sein Rezept? «Arbeit, Arbeit, Arbeit», bekräftigt er. Und viel Leidenschaft, die er weitergeben konnte, zumal sein Sohn heute das Unternehmen leitet und sein Enkel ebenfalls in die Firma eingetreten ist.

# Brevet fédéral de spécialiste en gestion de PME

Dans l'environnement actuel plus mobile et complexe, la reprise d'une PME, la direction ou la gestion opérationnelle ne s'improvisent pas. Le Brevet fédéral de spécialiste en gestion PME vous permettra de toucher à différents domaines:

## Marketing – RH – Organisation – Gestion des parties prenantes – Leadership

L'Union Patronale du Canton de Fribourg (UPCF) participe à l'organisation de ce cours en collaboration avec des chefs d'entreprise actifs au sein de PME. Cela favorise une approche pratique avec des exemples concrets issus du monde de l'entrepreneuriat.

**17 février 2022 – séance d'information en ligne**

Inscription et infos sur [romandieformation.ch](http://romandieformation.ch)

## FriStages | Trouvez votre relève Ihre Plattform für Schnupperlehren

- 1** Connectez-vous sur / Melden Sie sich an auf [www.fristages.ch](http://www.fristages.ch)
- 2** Créez un compte / Erstellen Sie ein Konto.
- 3** Insérez vos stages et vos conditions. / Fügen Sie die Schnupperlehren und Bedingungen ein.
- 4** Vous venez de créer un lien direct avec les jeunes ! / Damit haben Sie eine direkte Verbindung zu den Jugendlichen hergestellt!



# FRIUP

rencontre Vixelia  
trifft Vixelia



# Un comprimé fribourgeois novateur pour l'hygiène bucco-dentaire

*«Brossez-vous les dents après chaque repas» – cette recommandation n'est pas toujours facile à suivre, surtout lorsque la journée s'enchaîne à toute vitesse. C'est pourquoi la start-up fribourgeoise Vixelia a développé Tootab, un comprimé à croquer qui contribue à maintenir les dents saines. Deux de ses fondateurs, Amanda et Marcel Melis, nous expliquent comment.*

## Amanda et Marcel, comment fonctionne Tootab?

Amanda: Une fois croquée, notre pastille au léger goût de menthe se répartit à l'intérieur de la bouche et sur les dents en quelques mouvements de langue. En moins de 30 secondes, elle procure un nettoyage doux, hygiénisant et offre une vraie sensation de propreté. Ensuite, pas besoin de se rincer la bouche: végan, sans sucre, conservateurs, colorants, arômes artificiels ou fluor, le comprimé Tootab a été conçu pour être avalé en toute sécurité.

## Est-ce que cela remplace le brossage des dents?

Marcel: Non. En matière de santé bucco-dentaire, rien ne sera jamais plus efficace qu'un brossage de dents classique. Ce qu'offre Tootab, c'est un complément ayant un réel effet positif sur l'hygiène de la bouche, contrairement à la plupart des chewing-gums et pastilles habituellement trouvés en kiosque.

## Comment vous est venue l'idée de lancer ce produit?

Amanda: une grande partie découle de nos expériences personnelles. Dans la vie professionnelle, il est souvent difficile de prendre soin de ses dents comme il le faudrait. Il y a par exemple les repas pris sur le pouce, les séances qui s'enchaînent et le grignotage entre deux. Difficile de se brosser les dents à chaque fois. Nous voulions offrir une option concrète, simple et innovante aux personnes au rythme de vie chargé, mais pas seulement.

## C'est-à-dire?

Amanda: Tootab est aussi très intéressant pour les sportifs. Notre pastille augmente la quantité de salive et aide ainsi à rétablir le pH buccal. C'est idéal pour les personnes qui, après l'effort, sont déshydratées et consomment des boissons isotoniques plutôt acides. En augmentant le volume de leur salive, Tootab protège les dents de cette acidité qui cause l'érosion dentaire.

## Quelle est votre ambition pour la suite de votre développement?

Marcel: Nous aimerais devenir un atout reconnu dans la prévention des affections bucco-dentaires. C'est un domaine qui



«Les cofondateurs de Vixelia: Antonio Paglialonga (à g.), Amanda Melis et Marcel Melis.»

mérriterait d'être davantage développé en Suisse: prévenir plutôt que guérir permet de réduire considérablement les coûts de la santé. Pour cela, nous devons d'abord obtenir l'approbation des dentistes en prouvant l'efficacité de Tootab. Nous avons déjà réalisé et publié deux études avec les Universités de Zurich et de Berne – les leaders dans le domaine – qui soulignent les effets bénéfiques de nos ingrédients sur la flore buccale. C'est un défi passionnant.

## Vous êtes accompagnés depuis 2021 par Fri Up. Que vous apporte cet accompagnement?

Marcel: l'entrepreneuriat, c'est un peu comme une jungle dans laquelle on s'aventure sans connaître toutes les techniques de survie. Grâce à Fri Up, nous disposons d'un excellent guide dans des domaines très variés tels que le développement de produit, l'accès à de nouveaux marchés ou la stratégie commerciale. C'est un atout énorme qui nous permet de gagner en temps et en efficacité.

[www.mytootab.com](http://www.mytootab.com)

# Eine innovative Freiburger Tablette für die Mund- und Zahnpflege

«Zähne putzen nicht vergessen jeden Tag nach jedem Essen» – dieser bekannten Empfehlung ist oft schwer zu folgen, vor allem wenn der Zeitplan voll ist. Darum hat das Freiburger Start-Up Vixelia eine neuartige Tablette namens Tootab entwickelt, welche die Gesundheit der Zähne fördern kann. Die Mitgründer von Vixelia, Amanda und Marcel Melis, erklären, wie das geht.

## Amanda und Marcel, wie funktioniert Tootab?

Amanda: Die Tablette, die leicht nach Minze schmeckt, wird kurz zerbissen und löst sich danach im Mund auf. Die Mischung wird mit der Zunge auf den Zähnen verteilt. Innerhalb von 30 Sekunden erhält man so eine sanfte Reinigung, die ein echtes Gefühl von Sauberkeit hinterlässt. Am Schluss muss der Mund nicht ausgespült werden: Tootab ist vegan, enthält weder Zucker noch Konservierungsmittel, Farbstoffe oder Fluor und kann in aller Sicherheit geschluckt werden.

## Ersetzt Tootab die Zahnbürste?

Marcel: Nein. Im Bereich Zahnpflege ist nichts wirkungsvoller als klassisches Zähneputzen. Tootab dient als Ergänzung, welche im Gegensatz zu den herkömmlichen, im Kiosk erhältlichen Kaugummis und Lutschtabletten eine echte, langfristige Wirkung auf die Mundhygiene hat.

## Wie seid ihr auf die Idee gekommen, dieses Produkt zu entwickeln?

Amanda: Wir sind von unseren persönlichen Erfahrungen ausgegangen. Im beruflichen Alltag ist es oft schwierig, seine Zähne so zu pflegen, wie es nötig wäre. Man ist auf die Schnelle auf dem Weg und knabbert zwischen Meetings. Meistens hat man einfach keine Zeit, sich danach systematisch die Zähne zu putzen. Wir wollten für dieses Problem eine einfache, wirksame Lösung finden, und dies nicht nur im Berufsleben.

## Wo noch?

Amanda: Tootab kann auch für Sportler sehr interessant sein. Unsere Tablette fördert den Speichelfluss und dadurch auch die Normalisierung des pH-Werts im Mund. Das ist ideal für Sportler, die nach einer intensiven Leistung viel geschwitzt haben, einen trockenen Mund haben und zur Erholung isotonische Getränke trinken, die meistens sauer sind. Diese Säure ist schädlich für die Zähne. Weil sie die Speichelmenge im Mund erhöht, wirkt die Tootab-Tablette schützend gegen Zahnerosion.

## Was sind eure nächsten Ziele?

Marcel: Wir wollen als echtes Mittel zur Vorbeugung von Mundkrankungen anerkannt werden. Im Bereich der Mund- und Zahnpflege ist Prävention in der Schweiz ein noch wenig erforschtes Gebiet. Wir sehen da ein grosses Potenzial: Han-



«Die Tootab-Tablette reinigt in wenigen Sekunden Mund und Zähne.»

deln, bevor ein Schaden entsteht, führt zu grossen Ersparnissen bei Gesundheitskosten. Dafür müssen wir aber zuerst die Anerkennung der Schweizer Zahnärzte haben, indem wir die Wirksamkeit von Tootab wissenschaftlich beweisen. Wir haben bereits zwei Studien in Zusammenarbeit mit den Universitäten Bern und Zürich publiziert, welche die wohltuende Wirkung unserer Zutaten auf die Mundflora belegen. Es ist eine spannende Herausforderung.

## Vixelia wird seit 2021 von Fri Up begleitet.

### Was bringt euch diese Unterstützung?

Marcel: Unternehmertum ist ein bisschen wie ein Dschungel, in den man sich hineinwagen muss, ohne alle nötigen Überlebenstechniken zu kennen. Dank Fri Up haben wir einen hervorragenden Reiseführer gewonnen, der uns auf vielfältige Weise unterstützt, zum Beispiel in der Produktentwicklung, der Verkaufsstrategie und dem Angehen von neuen Märkten. Das ist extrem wertvoll, denn wir sparen Zeit und werden viel effizienter.

[www.mytootab.com](http://www.mytootab.com)

**02 – 03** **Edito**

**05 – 09** **75 ans de l'UPCF**  
**75 Jahre FAV**

**11 – 21** **Actualités**  
**Aktuelles**

**12 – 15** Votations fédérales  
Eidgenössische Abstimmungen

**16 – 17** Prix Migration et Emploi 2021  
Preis Migration und Arbeit 2021

**18 – 19** Portrait de Biences Swiss  
Cosmetics  
Portrait von Biences Swiss  
Cosmetics

**20 – 21** Rubrique juridique  
Juristische Rubrik

**23 – 27** **Sous la loupe GFC**  
**Unter der Lupe VFP**

**29 – 31** **FRIUP**

Suivez-nous sur  
Folgen Sie uns auf

